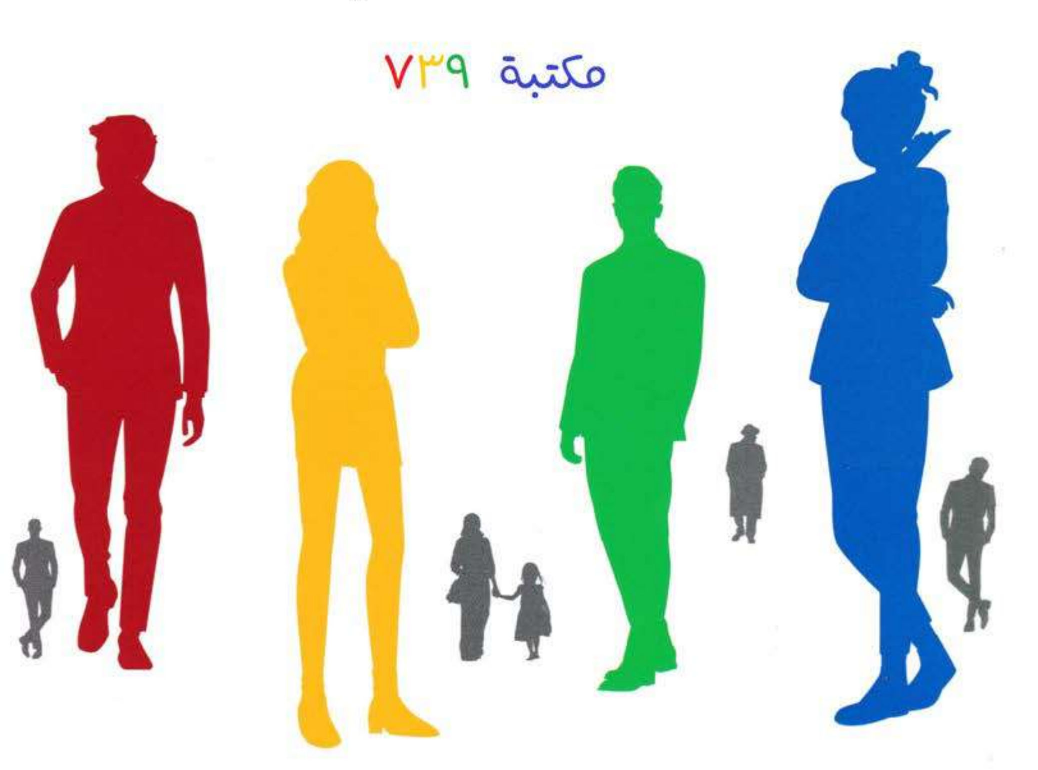
بيع من هذا الكتاب أكثر من مليون نسخة حول العالم

توماس إريكسون

مُحاطٌ بالحمقى

الأنماط الأربعة للسلوك البشري

ترجمة: عمر فتحي





توماس إريكسون

مُحاطٌ بالحمقى

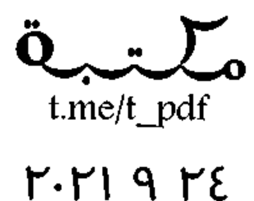
عمر فتحي/ مترجم مصري تخرج من جامعة حلوان عام 2017، نشرت له مقالات مؤلفة ومترجمة في العديد من المنصات العربية. صدر له ثلاث كتب مترجمة: "أبناء الماتريكس" لديفيد آيك (2020)، "إشكالات الفلسفة السياسية" ديفيد رفائيل (2020)، "مدخل إلى الفلسفة السياسية" أ. ر. موراي (2021).

مُحاطٌ بالحمقى

طبعة 2021

رقم الإيـــــداع:2021/2545

الترقيم الدولي: 2-183-821-977-978



الناشر

محمد البعلي

إخراج فني

علاء النويهي

This is full translation of the book: SURROUNDED BY IDIOTS (OMGIVEN AV IDIOTER) © Thomas Erikson, 2014, by Agreement with Enberg Agency



دار صفصافة للنشر والتوزيع والدراسات

5 ش المسجد الأقصى - من ش المنشية - الجيزة - ج م ع.

توماس إريكسون

مُحاطٌ بالحمقى

الأنماط الأربعة للسلوك البشري وكيفية التواصل معها في العمل وفي الحياة

مكتبة | 739
سُر مَن قرأ

ترجمة:

عمر فتحي



بطاقة فهرسة

إعداد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية،
إدارة الشئون الفنية

إريكسون، توماس، ١٩٦٥-
محاط بالحمقى: الأنماط الأربعة للسلوك البشري/
توماس إريكسون، ترجمة عمر فتحي
الجيزة، دار صفصافة للنشر والتوزيع والدراسات، ٢٠٢١
٣٢٠ ص، ٢٤ سم
تدمك ٢-١٨٣-٨٢١-٩٧٧-٩٧٨
١ - السلوك، الأنماط
٢ - التنمية البشرية
أ- فتحي، عمر (مترجم)
ب - العنوان

١٥٥,٤١
رقم الإيداع: ٢٠٢١/٢٥٤٥

المحتويات

Surrounded by Idiots

The Four Types of Human Behavior and How to Effectively Communicate with Each in Business

(and in Life)

Thomas Erikson



مقدمة

الرجل الذي كان مُحاطًا بالحمقى

لقد كنت في المدرسة الثانوية، عندما لاحظت لأول مرة أنني أكون متوافقًا مع بعض الأشخاص أفضل من البعض الآخر. كان من السهل التحدث مع بعض أصدقائي. ففي أي محادثة، كنا نجد دائمًا الكلمات المناسبة وكل شيء كان يتدفق بسلاسة. لم يكن هناك أي صراعات، وكنا نحب بعضنا بعضًا. أما مع الآخرين، كان كل شيء يسير بشكل خاطئ. ما كنت أقوله كان يقع على آذان صماء، ولم أستطع فهم السبب.

فلماذا كان التحدث إلى بعض الناس بهذه السهولة بينما كان الآخرون حمقى تمامًا؟ عندما كنت صغيرًا، بالتأكيد لم يكن هذا شيئًا يشغلني كثيرًا. ومع ذلك، ما زلت أتذكر الحيرة التي كانت تنتابني حول سبب تدفق بعض المحادثات بشكل طبيعي بينما لا تبدأ بعض المحادثات الأخرى على الإطلاق؛ بغض النظر عن الطريقة التي أجريها بها. كان أمرًا غير مفهوم وبدأت باستخدام طرق مختلفة لاختبار الناس. حاولت أن أقول نفس الأشياء في سياقات مماثلة لمجرد رؤية رد الفعل الذي أحصل عليه. في بعض الأحيان كان ينجح الأمر فعلًا وتحدث مناقشة مشوقة. في مناسبات أخرى، لم يحدث شيء على الإطلاق. كان يحدق الناس في وجهي كما لو كنت من كوكب آخر، وأحيانًا كان الأمر يبدو كذلك حقًّا.

عندما نكون صغارًا، فإننا نميل إلى التفكير في الأشياء ببساطة شديدة. إذ لأن بعض الأشخاص في دائرة أصدقائي كانوا يستجيبون بطريقة طبيعية، فقد كان ذلك يعني، بطبيعة الحال، أنهم كانوا الأشخاص الجيدين تلقائيًّا. وهكذا افترضت أن هناك شيئًا ما خاطئًا في الأشخاص الذين لم يفهموني. فما التفسير الآخر الذي يمكن أن يوجد؟ لقد كنت نفس الشخص طوال الوقت! بعض الناس فقط بهم شيء خاطئ.

لذلك بدأت ببساطة في تجنب هؤلاء الناس الغريبين المعقدين لأنني لم أفهمهم. أطلِق عليها اسم سذاجة الصغار إن شئت، لكنها تسببت في بعض العواقب السلبية. أما في السنوات اللاحقة، فقد تغير كل هذا.

استمرت الحياة في العمل والأسرة والحياة المهنية، وواصلت تصنيف الناس إلى مجموعتين: أُناس جيدين وعاقلين وبقية الناس، الأشخاص الذين لا يبدو أنهم يفهمون أي شيء على الإطلاق.

عندما كنت في الخامسة والعشرين من عمري، قابلت رجلًا كان يعمل لحسابه الخاص يُدعى "ستور". أسس "ستور"، الذي هو الآن في الستينيات من عمره، عمله الخاص وقام ببنائه على مر سنوات عديدة. تم تكليفي بإجراء مقابلة معه قبل تنفيذ مشروع جديد. بدأنا نتحدث عن كيفية عمل الأشياء في منظمته. أحد التعليقات الأولى التي أدلى بها ستور هو أنه كان محاطًا بالحمقى. أتذكر أنني ضحكت في ذلك الوقت لأنني اعتقدت أنها كانت مزحة. لكنه كان يعني حقًّا ما قاله. واستشاط غضبًا بينما كان يوضح لي أن الأشخاص العاملين في القسم "أ" كانوا حمقى جميعهم. أما في القسم "ب"، فستجد البُلهاء الذين لا يفهمون شيئًا على الإطلاق. ذلك وهو لم يأتِ بعد إلى القسم "ج"! الذين كانوا الأسوأ على الإطلاق! لقد كانوا غريبين للغاية لدرجة أن ستور لم يتمكن من فهم كيف أنهم قد نجحوا حتى في الذهاب إلى العمل في الصباح.

كلما استمعت إليه أكثر، أدركت أن هناك شيئًا غريبًا جدًّا حول هذه القصة. سألته إذا كان يعتقد حقًّا أنه محاط بالحمقى. نظر ساخطًا في وجهي وأوضح أن عددًا قليلًا جدًّا من موظفيه هم من لهم قيمة ويستحقون البقاء.

لم يكن لدى ستور مشكلة في السماح لموظفيه بمعرفة ما كان يشعر به. فهو كان لا يتردد في نعت أي شخص بالأحمق أمام الشركة بأكملها لأقل الأشياء. وكان نتيجة ذلك أن موظفيه تعلموا تجنبه. لم يجرؤ أحد على عقد اجتماعات فردية معه؛ وكان يجب ألا يسمع أبدًا الأخبار السيئة لأنه كان يصب جام غضبه على من يبلغه بتلك الأخبار. لدرجة أنه في أحد المقرات، تم تركيب مصباح تحذير عند مدخل المبنى. تم وضع المصباح في مكان خفي فوق مكتب الاستقبال، وكان يصبح لونه أحمر عندما يكون ستور هناك

ويتحول إلى اللون الأخضر عندما يرحل.

كان يعلم الجميع بهذا. ليس فقط الموظفون بل العملاء أيضًا كانوا يلقون نظرة خاطفة على الضوء لمعرفة ما ينتظرهم عندما يتخطون العتبة. وإذا كان الضوء أحمر، فسوف يتراجع بعض الناس ببساطة إلى الباب، ويقررون العودة في وقت مناسب.

كما نعلم جميعًا، عندما تكون شابًا، فأنت تكون مليئًا بالأفكار الرائعة. لذا طرحت السؤال الوحيد الذي يمكنني التفكير فيه: "من قام بتعيين كل هؤلاء الحمقى؟" عرفت، بالطبع، أنه هو من قام بتعيين معظمهم. ما هو أسوأ من ذلك هو أن ستور فهم بالضبط ما أعنيه ضمنيًا. إن ما سألته ضمنيًا هو: من هو الأحمق بالفعل؟

طردني ستور. وفي وقت لاحق، قيل لي إن ما أراد فعله حقًا هو جلب بندقية وإطلاق النار عليّ.

جعلتني هذه الحادثة أفكر. كان هناك رجل سيتقاعد قريبًا. وكان من الواضح أنه رجل أعمال ماهر، يحظى باحترام كبير بسبب معرفته القوية بمجال عمله الخاص. لكنه لم يستطع التعامل مع الناس. لم يفهم المورد الأكثر أهمية وتعقيدًا في أي منظمة؛ أي الموظفين. وأي شخص لم يستطع فهمه كان بالنسبة له مجرد أحمق.

وبما أنني كنت من خارج الشركة، كان من السهل أن أرى مدى خطأ تفكيره. من المؤكد أنه لم يدرك دائمًا أنه يقارن الأشخاص بنفسه. كان تعريفه للحماقة ببساطة هو أي شخص لم يفكر أو يتصرف مثله. لقد استخدم التعبيرات التي كنت أستخدمها أيضًا مع أنواع معينة من الناس: "ثرثار متكبر"، ،"بيروقراطي أبله"، "وغد وقح"، "غبي ممل". وعلى الرغم من أنني لم أطلق أبدًا على أي شخص كلمة أحمق، على الأقل ليس بطريقة يمكنه سماعي بها، فقد كان لدي مشاكل واضحة مع أنواع معينة من الناس.

لقد كانت فكرة مروعة تمامًا أن أعيش حياتي معتقدًا دائمًا أنني محاط بأشخاص كان من المستحيل العمل معهم. لقد كانت تجعل إمكاناتي الخاصة في الحياة محدودة بشكل لا يصدق.

حاولت أن أرى نفسي في المرآة. كان القرار سهلًا. لا أريد أن أكون مثل ستور. بعد لقاء هدّام وسلبي للغاية معه ومع بعض من زملائه المؤسسين، جلست في السيارة مع شعوري بغصة في بطني. كان الاجتماع كارثة تامة. كان الجميع غاضبين. لقد قررت، في ذلك المكان والزمان، أن أتعلم ما يمثل أهم معرفة على الإطلاق؛ أي كيف يتصرف الناس. بالتأكيد كنت سأواجه أشخاصًا لبقية حياتي، بغض النظر عن مهنتي، وكان من السهل أن أرى أنني سأستفيد كثيرًا من خلال القدرة على فهمهم.

بدأت على الفور في دراسة كيفية فهم الأشخاص الذين يبدون في البداية معقدين للغاية. لماذا يصمت بعض الناس، بينما لا يتوقف الآخرون عن الكلام، لماذا يقول بعض الناس الحقيقة دائمًا بينما لا يفعل البعض الآخر ذلك أبدًا؟ لماذا يصل بعض زملائي دائمًا في الوقت المحدد، بينما نادرًا ما يتمكن الآخرون من ذلك؟ بل وحتى لماذا أحب بعض الناس أكثر من الآخرين؟ كانت الرؤى والأفكار التي اكتسبتها رائعة، ولم أعد نفس الشخص الذي كنته منذ أن بدأت هذه الرحلة. لقد غيرتني المعرفة التي اكتسبتها كشخص، وكصديق، وكزميل، وكابن، وكزوج وأب لأطفالي.

يدور هذا الكتاب حول ما هي على الأرجح أكثر الطرق استخدامًا في العالم لوصف الاختلافات في التواصل الإنساني. تسمى هذه الطريقة نظام ديسا **DISA**؛ وهي اختصار يرمز للهيمنة **Dominance** والتأثير **Inducement** والخضوع **Submission** والقدرة التحليلية **Analytic ability**. هذه المصطلحات الأربعة هي أنماط الشخصية الأساسية، التي تصف كيف يرى الناس أنفسهم في علاقتهم ببيئتهم. يرتبط كل نمط من هذه الشخصيات بلون: الأحمر والأصفر والأخضر والأزرق. يُطلق على هذا النظام أيضًا نظام **DISC**، حيث يشير الحرف الأخير للاختصار إلى الامتثال **Compliance** بدلًا من القدرة التحليلية. لقد استخدمتُ أشكالًا مختلفة من هذه الأداة لأكثر من عشرين عامًا مع نتائج ممتازة.

لكن كيف تصبح حقًّا ماهرًا في التعامل مع أنواع مختلفة من الناس؟ هناك، بالطبع، أساليب مختلفة. الطريقة الأكثر شيوعًا هي البحث في الأمر وتعلم الأساسيات. لكن تعلم الجزء النظري لا يجعلك شخصًا ذا قدرة تواصلية من الطراز الرفيع. فقط عندما تبدأ في استخدام هذه المعرفة، يمكنك تطوير كفاءة حقيقية

وفعّالة في هذا المجال. تمامًا مثل تعلم ركوب الدراجة؛ حيث يكون عليك ركوب الدراجة أولًا. وعندها فقط ستدرك ما يتوجب عليك القيام به.

منذ أن بدأت في دراسة كيفية تصرف الأشخاص وحاولت بشق الأنفس فهم الاختلافات في الطريقة التي نتواصل بها، لم أعد أبدًا نفس الشخص. لم أعد قاطعًا وحاسمًا بعد الآن، بحيث أحكم على الأشخاص لمجرد أنهم ليسوا مثلي. لقد أصبح صبري مع الأشخاص الذين يمثلون الأضداد الكاملة لي أكبر بكثير لسنوات عديدة. لن أذهب إلى أبعد من ذلك وأقول إنني لا أتورط أبدًا في بعض النزاعات، تمامًا كما لن أحاول إقناعك بأني لا أكذب أبدًا، لكن كلا الأمرين يحدثان نادرًا جدًّا الآن.

لدي فقط شيء واحد لأشكر ستور عليه؛ وهو أنه أثار اهتمامي بالموضوع. فمن دونه، كان لن يُكتب هذا الكتاب أبدًا على الأرجح.

إذًا ما الذي يمكنك القيام به لزيادة معرفتك حول كيفية تواصل الناس وتفاعلهم؟ قد تكون البداية الجيدة لذلك هي الاستمرار في قراءة هذا الكتاب؛ الكتاب بكامله، وليس فقط الفصول الثلاثة الأولى. ومع قليل من الحظ، في غضون دقائق قليلة، يمكنك أن تبدأ نفس الرحلة التي بدأتها أنا قبل عشرين عامًا. وأعدك أنك لن تندم أبدًا على ذلك.

شيء أخير يجب الإشارة إليه: لتبسيط قراءة هذا الكتاب، اخترت استخدام "هو" و "له" باستمرار عندما أشير إلى أمثلة غير مرتبطة بأي شخص محدد. وأعلم أن لديكم ما يكفي من الخيال لإدراج "هي" أو "لها" في أفكاركم حيث قد يكون ذلك مناسبًا.

1

التواصل يحدث وفق شروط المستمع

هل يبدو ذلك غريبًا؟ دعوني أشرح. إن كل عبارة تدلي بها لشخص ما يتم تنقيحها من خلال الأطر المرجعية والتحيزات والأفكار المسبقة للمُتلقي. وما يتبقى في النهاية هو الرسالة التي يفهمها. ولأسباب عديدة مختلفة، يمكنه تفسير ما تريد نقله إليه بطريقة مختلفة تمامًا عما كنت تقصده. بطبيعة الحال، سوف يختلف الأمر المفهوم اعتمادًا على من تتحدث إليه، ولكن من النادر جدًّا أن تنتقل إليه الرسالة بأكملها تمامًا كما تصورتها في ذهنك.

إن مسألة علمك بأنك لا تملك سوى القليل من السيطرة على ما يفهمه مستمعك قد تكون مُحبطة. فبغض النظر عن مدى ما تحاول تصحيح الأمر به، فليس هناك الكثير مما يمكنك فعله حيال ذلك. وهذا هو أحد صعوبات التواصل العديدة. إذ لا يمكنك ببساطة تغيير كيفية تصرف وتفكير المستمع. ومع ذلك، فإن معظم الناس يدركون ويكونون حساسين للغاية، للطريقة التي يريدون أن تتم معاملتهم بها. ومن خلال التكيف وضبط نفسك مع الطريقة التي يريد الأشخاص الآخرون أن يتم التعامل معهم بها، تصبح أكثر فاعلية في تواصلك.

لماذا يعد ذلك هامًّا للغاية؟

فأنت تساعد الآخرين على فهمك عن طريق إنشاء ساحة آمنة للتواصل وفقًا لشروطهم. ثم يمكن للمستمع حينها استخدام طاقته للفهم بدلًا من التفاعل بوعي أو

دون وعي مع طريقة تواصلك.

فنحن نحتاج جميعًا إلى تطوير مرونتنا حتى نتمكن من تغيير أسلوب التواصل لدينا، وتعديله عندما نتحدث إلى أشخاص مختلفين عنا. وهنا نجد حقيقة أخرى: فبغض النظر عن الطريقة التي تختار أن تتواصل بها، كفرد، فستكون دائمًا في موضع أقلية. إذ بغض النظر عن نوع سلوكك، فإن غالبية الأشخاص من حولك سيتصرفون بشكل مختلف عنك. فلا يمكنك تأسيس طريقة تواصلك بناء على تفضيلاتك الخاصة. حيث إن المرونة والقدرة على تفسير احتياجات الآخرين هي ما يميز التواصل الجيد.

إن معرفة وفهم أسلوب الشخص الآخر في التصرف وطريقة التواصل سوف تؤدي إلى مزيد من التوقعات الدقيقة حول كيفية تفاعله في المواقف المختلفة، كما سيزيد هذا الفهم أيضًا من قدرتك على الوصول إلى الشخص المعني بشكل كبير.

لا يوجد نظام مثالي

اسمحوا لي أن أكون واضحًا بشأن نقطة واحدة مهمة: لا يدّعي هذا الكتاب أنه شاملٌ كليًّا في ما يتعلق بكيفية تواصلنا، كأشخاص، بعضنا مع بعض. لا يوجد كتاب يمكن أن يفعل ذلك، لأن عدد الإشارات التي ننقلها باستمرار إلى من حولنا لا يتناسب مع حجم أي كتاب. وحتى لو تمكنا من إدراج لغة الجسد، والاختلافات في الحوار بين الذكور والإناث، والاختلافات الثقافية، وجميع الطرق الأخرى لتحديد الاختلافات في التواصل، فلن نتمكن من كتابة كل شيء. إذ يمكننا إضافة الجوانب النفسية، وعلم الخط، والعمر، والتنجيم، ولن نحصل على صورة كاملة بنسبة 100٪.

ووفقًا للمجلة الأمريكية لتعليم إدارة الأعمال (يوليو / أغسطس 2013)، تم إجراء أكثر من 50 مليون تقييم باستخدام أداة ديسا **DISA**. ومع ذلك، ومع كل هذه المعلومات، يبقى التواصل موضوعًا محيرًا ومشوقًا. فالناس ليسوا جداول بيانات. لا يمكننا حساب كل شيء. فنحن معقدون للغاية بحيث لا يمكن وصفنا بالكامل. وحتى

أصغر طفل هو أكثر تعقيدًا بكثير من أي شيء يمكن وصفه في كتاب. ومع ذلك، يمكننا تجنب الأخطاء الفادحة عن طريق فهم أساسيات التواصل البشري.

هذه هي الحال منذ فترة

"نحن نرى ما نفعله، لكننا لا نرى لماذا نفعل ما نفعله. وبالتالي، فإننا نُقيّم بعضنا بعضًا من خلال ما نرى أننا نفعله ".

تأتي هذه الكلمات من المحلل النفسي كارل يونج. إن أنماط السلوك المختلفة هي التي تخلق الديناميكية في حياتنا. وعندما أشير إلى أنماط السلوك، لا أقصد فقط كيف يتصرف الشخص في حالة واحدة (أفعاله)، بل المجموعة الكاملة من المواقف والتوجهات والمعتقدات والمناهج التي تحكم كيفية تصرف الشخص. يمكننا فهم أنفسنا في أنماط سلوك معينة، لكن بعض أشكال السلوك الأخرى لا ندركها ولا نفهمها. إضافة إلى ذلك، يتصرف كل واحد منا بشكل مختلف في المواقف المختلفة، وهو الأمر الذي يمكن أن يكون مصدرًا للبهجة أو للإزعاج لمن حولنا.

على الرغم من أن الأفعال الفردية يمكن، بالطبع، أن تكون صحيحة أو خاطئة، إلا أنه لا يوجد في الحقيقة نمط سلوكي صحيح أو خاطئ. لا يوجد شيء من قبيل السلوك الصحيح أو السلوك غير الصحيح. أنت من أنت، وليس هناك جدوى من التساؤل عن السبب. لا بأس بك مهما كانت طبيعتك. وأيًّا كانت الطريقة التي تختار أن تتصرف بها، وأيًّا كانت الطريقة التي يُنظر إليك بها، فلا بأس بك. ضمن الحدود المعقولة، بالطبع.

وأنا أيضًا أحد هؤلاء، حسنًا؟

في عالم مثالي، سيكون من السهل أن تقول فقط "أنا لدي شخصية معينة، ولا بأس في ذلك لأنني قرأت هذا في كتاب. هذا هو ما أنا عليه الآن وهذا ما أتصرف به". بالتأكيد، ألن يكون من الرائع ألا تضطر إلى الإساءة إلى شخصيتك؟ أن تكون دائمًا قادرًا على التصرف بدقة كما تشعر في ذلك الوقت؟ تستطيع فعل ذلك. يمكنك أن

تتصرف بالضبط كما يحلو لك. كل ما عليك فعله هو إيجاد الموقف الصحيح الذي تقوم فيه بفعل ذلك.

هناك حالتان يمكنك فيهما أن تكون فقط أنت على طبيعتك: الحالة الأولى هي عندما تكون وحيدًا في الغرفة. حينها لا يهم كيف تتحدث أو ماذا تفعل. لن يتأثر أو يتأذى أي شخص إذا كنت تصرخ وتصيح أو إذا كنت ترغب فقط في الجلوس صامتًا وتتأمل أسرار الحياة العظيمة أو تتساءل لماذا تبدو عارضات الأزياء دائمًا غاضبات. في عزلتك، يمكنك أن تتصرف بالضبط بالطريقة التي تشعر بها. أمرٌ بسيط، أليس كذلك؟

الحالة الثانية حيث يمكنك أن تكون على طبيعتك تمامًا هي عندما يكون جميع الأشخاص الآخرين في الغرفة مثلك تمامًا. ماذا علمتنا أمهاتنا؟ عامل الناس كما تحب أن يعاملوك. نصيحة ممتازة وحسنة النية. وهي تنجح أيضًا، طالما أن الجميع مثلك تمامًا. كل ما عليك فعله هو إعداد قائمة بجميع الأشخاص الذين تعرفهم والذين يؤمنون ويفكرون ويتصرفون مثلك تمامًا في جميع المواقف. والآن قم فقط بالاتصال بهم واقضوا الوقت معًا.

أما في أي موقف آخر، قد يكون من الجيد فهم كيف ينظر الآخرون إليك ومعرفة كيف يتصرفون ويفكرون. ولا أعتقد أنه سيكون أمرًا صادمًا إذا قلت إن معظم الأشخاص الذين تقابلهم فعليًا هم ليسوا مثلك.

يمكن أن يكون للكلمات تأثير لا يصدق، لكن الكلمات التي نختارها تختلف وكذلك الطريقة التي نستخدمها بها. كما رأيتم من عنوان هذا الكتاب، هناك تفسيرات مختلفة للكلمات -نعم، أنت فهمت ما أقصده- وعندما تستخدم الكلمة الخطأ، حسنًا، ربما تكون أحمق.

مُحاطٌ بالحمقى، أم لا؟

ماذا يعني هذا في الواقع؟ أثناء الكتابة، خطر على ذهني التشبيه التالي: تُشبه أنماط السلوك صندوق الأدوات. فهناك حاجة لجميع الأنماط. وحسب الموقف، قد تكون الأداة في بعض الأحيان صحيحة ومناسبة وأحيانًا تكون خاطئة. فالمطرقة الثقيلة ذات وزن الثلاثين رطلًا تكون رائعة لهدم الجدران، لكنها بالكاد تكون مناسبة إذا كنت تريد تعليق صورة في الردهة.

يعارض بعض الأشخاص فكرة تصنيف الأشخاص إلى أنماط شخصية مختلفة. ربما تعتقد أنه لا ينبغي عليك تصنيف الناس بهذه الطريقة، أي إنه من الخطأ أن نقوم بتصنيف الناس هكذا. ومع ذلك، فإن الجميع يفعلون ذلك، ربما بطريقة أخرى غير التي أقوم بها في هذا الكتاب، لكننا جميعًا نسجل خلافاتنا. تظل الحقيقة أننا مختلفون، وفي رأيي، يمكن أن تكون الإشارة إلى ذلك شيئًا إيجابيًّا إذا قمنا بذلك بالطريقة الصحيحة. أما بالاستخدام غير الصحيح، يمكن لكل أداة أن تكون ضارة. فالأمر يتعلق بالشخص الذي يستخدم الأداة أكثر من تعلقه بالأداة نفسها. وهذا الكتاب هو مقدمة لسلوك الإنسان والحوار. أما الباقي فمتروك لك.

إن بعض الأجزاء مما ستقرأه جمعته من شركة تي تي آي ساكسيس إنسايتس TTI Success Insights. وأود أن أغتنم هذه الفرصة لأشكر سون جيلبرج، وإدوارد ليفيد على مشاركتهما لخبرتهما وموادهما التدريبية بسخاء.

بغض النظر عن مدى الغرابة التي يمكن أن يبدو بها أي سلوك؛ فمن الناحية النظرية، كل أنواع السلوك طبيعية

السلوك الطبيعي...

.. يمكن التنبؤ به نسبيًّا. لكن:

كل شخص يتفاعل بطريقة اعتيادية في المواقف المماثلة. ومن المستحيل التنبؤ بكل رد فعل ممكن قبل حدوثه.

... هو جزء من نمط.

فنحن نتفاعل في كثير من الأحيان في أنماط متسقة. لذلك، يجب أن نحترم أنماط بعضنا. وأن نفهم نمطنا.

... متغير.

يجب أن نتعلم الاستماع، والتصرف، والتحدث بصراحة، والتفكير من أجل القيام بما هو مناسب الآن. فالجميع يمكنه التكيف.

... يمكن ملاحظته.

يجب أن نكون قادرين على مراقبة معظم أشكال السلوك والنظر فيها دون أن نكون علماء نفس هواة. إذ يمكن للجميع ملاحظة ومراقبة الأشخاص المحيطين بهم.

... قابل للفهم.

يجب أن نكون قادرين على فهم السبب الذي يجعل الناس يشعرون ويفعلون ما يفعلونه الآن. إذ يمكن للجميع التفكير في الأسباب.

.. فريد من نوعه.

على الرغم من الظروف المشتركة بيننا، فإن سلوك كل شخص فريد من نوعه بالنسبة له. فعليك أن تنجح في الظروف الخاصة بك.

... يمكن تبريره أو اغتفاره.

استبعد الغيرة الشخصية والشكاوى. وتعلم التقبل والصبر، سواء مع نفسك أو مع الآخرين.

2

لماذا نحن على ما نحن عليه؟

من أين تأتي شخصيتنا وسلوكنا؟ لماذا الناس مختلفون جدًّا؟ لا أعرف! باختصار شديد، الأمر مزيجٌ من الوراثة والبيئة. فحتى قبل أن نولد، تم وضع الأسس لأنماط السلوك التي سنظهرها في مرحلة الرشد. حيث تؤثر السمات المزاجية والشخصية التي ورثناها على سلوكنا، وهي عملية بدأت بالفعل في المرحلة الوراثية. لكن كيفية عمل هذا الأمر بالضبط هي مسألة لا تزال موضع خلاف بين العلماء، ولكن الجميع متفقون على أن الأمر له تأثير. ونحن لا نرث السمات من آبائنا فحسب، بل من آبائهم أيضًا، وبدرجات متفاوتة أيضًا من الأقارب الآخرين. لقد سمعنا جميعًا في مرحلة أو أخرى أننا نتحدث مثل عم أو عمة أو نشبههم. عندما كنت طفلًا، كنت أشبه عمي برتيل؛ وهو أمر كان يتعلق بشعري الأحمر. إن شرح كيف يكون ذلك ممكنًا وراثيًّا سيستغرق قدرًا هائلًا من الوقت. لكن في الوقت الحالي، دعونا نثبت أن هذه الوراثة تضع الأساس لتطورنا السلوكي.

لكن ماذا يحدث بمجرد ولادتنا؟ في معظم الحالات، يولد الأطفال مندفعين ومغامرين، دون أي حواجز على الإطلاق. فالطفل يفعل بالضبط ما يريد. يقول الطفل: "لا، لا أريد!" أو "بالتأكيد يمكنني!" إنه منغمس في فكرة أنه قادر على فعل أي شيء على الإطلاق أو التعامل معه. هذا النوع من السلوك العفوي وغير المنضبط في بعض الأحيان، بالطبع، هو ليس دائمًا ما يتمناه والداه. ثم، يبدأ ما كان يومًا ما نمطًا جديدًا من السلوك في التحول، في أفضل/ أسوأ الحالات، إلى نسخة من شخص آخر.

يتعلم الأطفال ويتطورون بطرق متعددة، ولكن الطريقة الأكثر شيوعًا هي التقليد. يحاكي ويقلّد الطفل ما يراه من حوله، بحيث يصبح الوالد من نفس الجنس غالبًا نموذجًا للتقليد. (من الواضح أن هذه ليست دراسة شاملة حول كيفية سير العملية، لأن هذا الكتاب لا يدور حول كيفية تأثيرنا على أطفالنا).

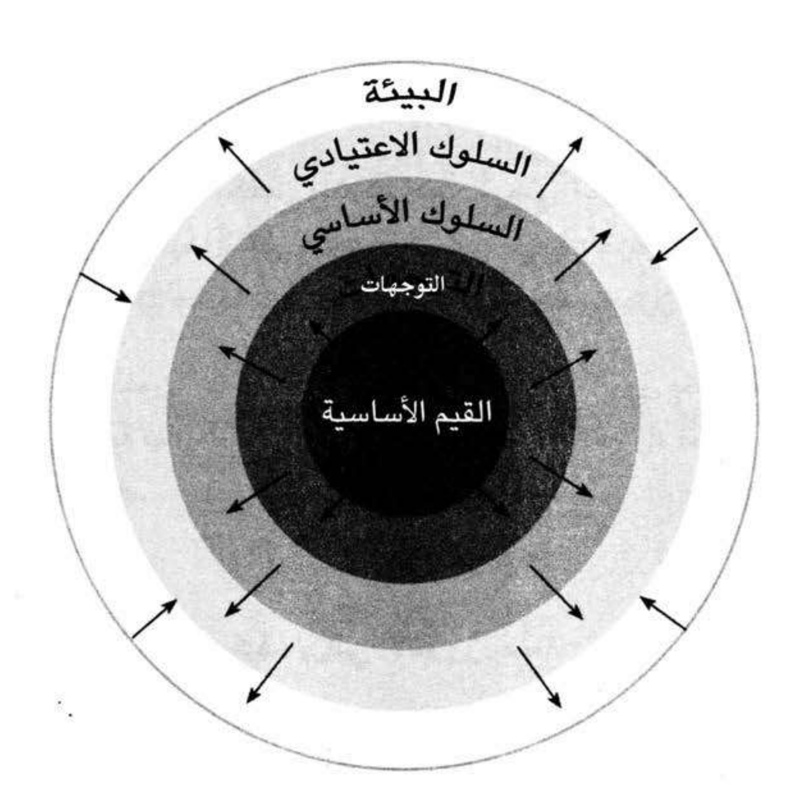
قِيَمي الأساسية

توجد قيمي الأساسية بعمق في داخلي، فالقيم تكون محفورة بعمق في شخصيتي بحيث يكاد يكون من المستحيل تغييرها. وهي الأشياء التي تعلمتها من والديّ أثناء طفولتي أو التي تعلمتها في المدرسة عندما كنت صغيرًا للغاية. في حالتي، كان الأمر أشكالًا مختلفة من "ادرس جيدًا" و"قم بتحسين أدائك في المدرسة" أو "العراك أمرٌ خاطئ". هذا الأخير، على سبيل المثال، يعني أنني لم أضع يدًا أبدًا على شخص آخر. لم أتعارك منذ الصف الثالث الابتدائي، ويبدو أنني أتذكر أنني خسرت حينها. (فقد كانت من تعاركني قوية حقًّا).

إحدى القيم الأساسية الأخرى الهامة هي أن جميع الناس متساوون في القيمة. ولأن والديّ قد أظهرا لي ذلك خلال طفولتي، فأنا أعلم أنه من الخطأ للغاية الحكم على شخص بناءً على أصله أو جنسه أو لونه. كلنا يحمل الكثير من هذه القيم الأساسية. فنحن نعرف غريزيًّا ما هو صحيح وما هو خاطئ. ولا يمكن لأحد أن ينتزع هذه القيم منا.

الطبقة التالية هي توجهاتي، وهي ليست بالضبط نفس القيم الأساسية. فالتوجهات هي أشياء قمت بتكوين آراء بشأنها بناءً على تجاربي الخاصة أو على استنتاجات استخلصتها من لقاءات في الجزء الأخير من مدرستي أو مدرستي الثانوية أو كليتي أو وظيفتي الأولى. وحتى التجارب في وقت لاحق في الحياة يمكن أن تشكّل توجهات.

أخبرتني إحدى أقاربي ذات مرة أنها لا تثق في مندوبي المبيعات. من المؤكد أنها ليست وحدها التي لديها مشاعر قوية تجاه مندوبي المبيعات، ولكن في حالتها أدى الأمر إلى ممارسات مضحكة. فهي لم تكن تستطيع شراء أي شيء دون إرجاعه. سواء أكان ذلك سترة أو أريكة أو سيارة، كانت عملية الشراء لا نهاية لها. كل حقيقة ومعلومة كان لا بدّ من فحصها واستكشافها. وبغض النظر عن مقدار البحث الذي كانت تقوم به مسبقًا، فقد كانت تريد دومًا إرجاع مشترياتها بعد ذلك.



بمجرد أن لاحظت هذا النمط، سألتها لماذا تفعل هذا، وقالت شارحة السبب وراء توجهها ذلك: إن %85 من جميع مندوبي المبيعات هم محتالون. وكان لإيضاحي لها بأنني أيضًا مندوب مبيعات تأثير ضئيل. وحتى يومنا هذا، لا أعرف ما إذا كنت أنتمي للـ%85 أو إذا كان بإمكاني اعتبار نفسي من بين الـ%15 المحظوظين. الشيء المهم هو أن التوجهات يمكن أن تتغير. ربما تكون قريبتي قد تعرضت للخداع الشديد عدة مرات، وبالتالي تعلمت عدم الثقة في مندوبي المبيعات. ومع ذلك، إذا كان لديها عدد من التجارب الإيجابية يمكن أن يتغير رأيها.

النتائج

تؤثر كلٌّ من قيمي الأساسية وتوجهاتي على كيفية اختيار سلوكي. وهما يشكلان معًا سلوكي الأساسي؛ أي الشخص الحقيقي الذي أريد أن أكونه. إن سلوكي الأساسي هو كيفية تصرفي بحرية كاملة، دون تأثير أي عوامل خارجية على الإطلاق.

على الأرجح أنت تدرك بالفعل المشكلة هنا: إذ متى نكون متحررين تمامًا من التأثيرات الخارجية؟ عندما أناقش هذا السؤال مع مجموعات من الأشخاص في سياقات مختلفة، عادة ما نتفق جميعًا على أن ذلك يحدث فقط عندما نكون نائمين.

لكن الناس مختلفون. البعض لا يهتم. بحيث دائمًا ما يكونون بطبيعتهم لأنهم لم يفكروا أبدًا في كيفية نظر الناس إليهم. وكلما زاد فهمك لذاتك، زاد احتمال تكيفك مع الأشخاص من حولك.

كيف يراني الآخرون حقًّا؟

غالبًا ما يرى الأشخاص من حولك سلوكك المعتدل. فأنت تفسر موقفًا معينًا وتقرر كيفية التصرف بناءً على ذلك التقييم؛ وهذا هو السلوك الذي يراه الآخرون من حولك.

الأمر كله يتعلق بالقناع الذي ترتديه لتتناسب مع وضع معين. لدينا جميعًا العديد من الأقنعة المختلفة. ووجود واحد في العمل وواحد في المنزل ليس بالأمر غير العادي. وواحد آخر لزيارة الأصهار، ربما. هذا الكتاب ليس دورة متقدمة في علم النفس؛ لكنني قانع بإثبات أننا نفسر المواقف بشكل مختلف ونتصرف وفقًا لذلك.

سواء بوعي أو من دون وعي، فإن العوامل المحيطة تجعلني أختار مسارًا معينًا من الفعل.

وهذه هي الطريقة التي نتصرف بها. انظر إلى هذه الصيغة:

السلوك = د(شxع)

فالسلوك هو دالة (د) في الشخصية (ش) والعوامل المحيطة (ع).

السلوك هو ما يمكن أن نلاحظه ونرصده..

الشخصية هي ما نحاول اكتشافه..

العوامل المحيطة هي الأشياء التي لنا تأثير عليها.

الخلاصة: نحن نؤثر باستمرار بعضنا على بعض بشكل أو بآخر. أما العمل الشاق فيتمثل في محاولة معرفة ما هو موجود تحت السطح. وهذا الكتاب هو عن السلوك بالكامل.

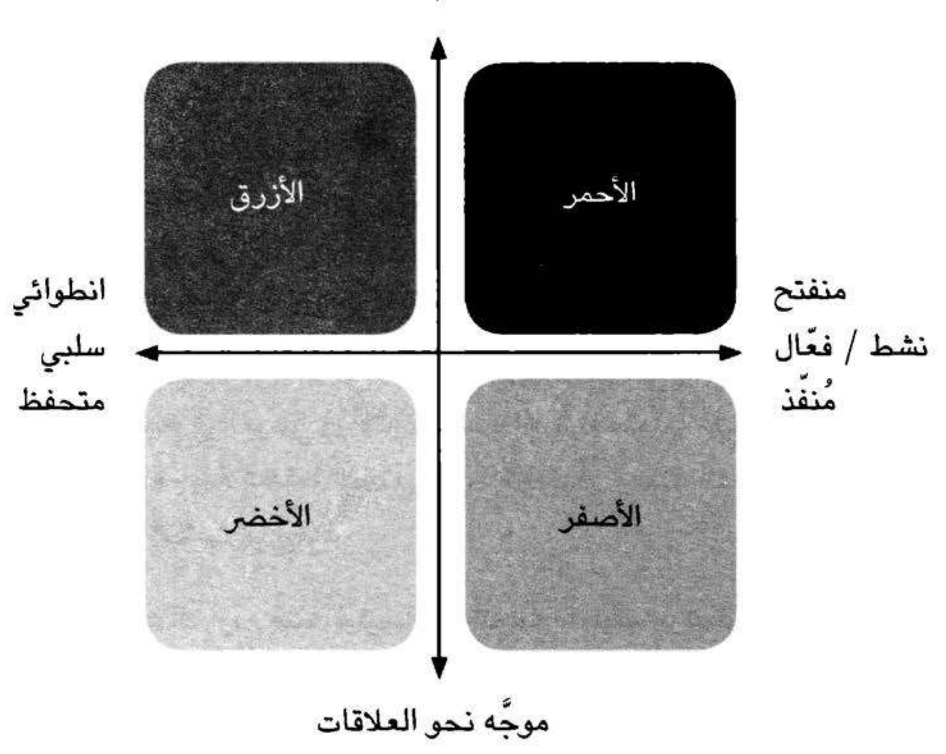
3

مقدمة للنظام

ستجد في نهاية هذا الكتاب وصفًا لكيفية ظهور نظام ديسا DISA، لكن بما أنك ترغب على الأرجح في الغوص في أكثر عناصره إثارة للاهتمام -كيف يعمل كل شيء في الممارسة العملية- يمكنك فقط الاستمرار في القراءة. أو يمكنك الذهاب مباشرة إلى ذلك الجزء في نهاية الكتاب إذا أردت.

كما ترون، هناك أربع فئات رئيسة من أنماط السلوك، يرتبط كلٌ منها بلون. هذا الكتاب يدور حول كيفية التعرف عليهم. قريبًا، عندما تبدأ في القراءة عن الألوان المختلفة، ستظهر العديد من الوجوه في مخيلتك. وفي بعض الأحيان، ربما يظهر وجهك.

نحو 80% من جميع الناس لديهم مزيج من اثنين من الألوان التي تهيمن على سلوكهم. وما يقرب من 5% لديهم لون واحد فقط يهيمن على سلوكهم. وتهيمن على الآخرين ثلاثة ألوان. طوال هذا الكتاب أركز على الألوان الفردية بشكل فردي لأنها المكونات الأساسية لشخصية المرء. إنها مثل وصفة الطعام؛ أي نحتاج أن نفهم جميع المكونات قبل أن نخبز الكعكة. يعتبر السلوك الأخضر تمامًا أو الأخضر مع لون واحد آخر هو الأكثر شيوعًا. بينما الأقل شيوعًا هو السلوك الأحمر بالكامل، أو السلوك الأحمر مع لون آخر.


موجَّه نحو المهام وحل المشكلات
الأزرق
الأحمر
انطوائي
سلبي
متحفظ
منفتح
نشط / فعّال
مُنفّذ
الأخضر
الأصفر
موجَّه نحو العلاقات

مُهيمن (الأحمر)

- رد فعل سريع
- أقصى مجهود للتحكم
- أقل اهتمام بالحذر في العلاقات
- إطار زمني حالي
- أفعال مباشرة
- ميل لتجنب المشاركة

تحليلي (الأزرق)

- رد فعل بطيء
- أقصى مجهود للتنظيم
- أقل اهتمام بالعلاقات
- إطار زمني عام
- أفعال حذرة
- ميل لتجنب المشاركة

ملهم (الأصفر)

- رد فعل سريع
- أقصى مجهود للتحكم
- أقل رغبة بالروتين
- إطار زمني مستقبلي
- أفعال مندفعة
- ميل لرفض العزلة

متزن (الأخضر)

- رد فعل هادىء
- أقصى مجهود للتواصل
- أقل رغبة بالتغيير
- إطار زمني حالي
- أفعال داعمة
- ميل لرفض النزاع

أحمر	أصفر	أخضر	أزرق
عدواني	كثير الكلام	صبور	صارم
طموح	متحمس	متمهل	منهجي
حازم	مقنع	ثابت انفعاليًا	غير ودي
موجه نحو الأهداف	خلاق	موثوق	مستقيم
نشط	متفائل	ذو رباطة جأش	تقليدي
حلال مشاكل	اجتماعي	مخلص	يبدو غير واثق
رائد	عفوي	متواضع	موضوعي
حاسم	معبر	متفهم	منظم
مبتكر	ساحر	مسهب	تحليلي
غير صبور	ممتلئ بالحيوية	متزن	يسعى للكمال
متحكم	متمركز حول ذاته	حصيف	يحتاج للوقت
مقنع	حساس	متحفظ	مفكر
موجه نحو الأداء	يمكنه التكيف	داعم	ذو منهجية
قوي	ملهم	مستمع جيد	يبحث عن الحقائق
يركز على النتائج	بحاجة للاهتمام	مساعد	موجه نحو الجودة
مبادر	مشجع	منتج	مدقق
سريع	صريح	مثابر	يتّبع القواعد
منظم	مرن	ممانع	منطقي
انفعالي	منفتح	رصين	متشكك
عنيد	ودود	يخفي المشاعر	شديد الانتباه للتفاصيل
مباشر	واسع الخيال	متعاطف	متأمل
مستقل	متساهل	طيب القلب	متحفظ

كثير من الأشخاص الذين تقابلهم يمتلكون صفات تتمنى لو كنت تمتلكها؛ بل وفي بعض الأحيان قد تشعر حتى بالغيرة من هؤلاء الأشخاص. إنهم يتقنون بسهولة الأشياء التي تتصارع معها. قد ترغب مثلًا في أن تكون أكثر حسمًا مثل ذوي النمط

الأحمر، أو ربما تتمنى لو كان من السهل عليك التفاعل مع الغرباء، مثل ذوي النمط الأصفر. ربما، كنت تتمنى ألا تشعر بالضغط كثيرًا، بحيث يمكنك أن تأخذ الأمور بسهولة كما يفعل ذوو النمط الأخضر، وربما كنت تتمنى أن تتمكن من الحفاظ على جدولك الزمني في وضع أفضل، وهو أمر طبيعي بالنسبة إلى ذوي النمط الأزرق.

بطبيعة الحال، فإن الأمر يسير في الاتجاه الآخر كذلك. ستقوم بقراءة أشياء من شأنها أن تساعدك على إدراك أنك تتفوق على الآخرين كثيرًا، تمامًا كما يميل ذوو النمط الأحمر لفعله. أو أنك تتحدث كثيرًا، وهو ما يفعله ذوو النمط الأصفر. قد يكون الأمر أنك تأخذ الأمور بطريقة سهلة وبسيطة للغاية، ولا تتورط في أي شيء، وهي نقطة ضعف ذوي النمط الأخضر. أو أنك تشك دائمًا في كل شيء، وترى المخاطر في كل مكان، تمامًا مثلما يفعل ذوو النمط الأزرق. هنا يمكنك أن تتعلم كيف ترى المصاعب والعيوب الخاصة بك وكيف يمكنك اتخاذ التدابير المناسبة للتغلب عليها.

وبغض النظر عما ستتعلمه عن نفسك والآخرين، قم بتدوين الملاحظات، وضَع خطوطًا تحت الكلمات، وتفاعل مع المادة.

4

السلوك الأحمر

كيف تتعرف على الشخص القيادي الحقيقي وتتجنب الوقوف في طريقه

ماذا علينا أن نفعل؟ سنفعل ذلك بطريقتي. الآن!

هذا هو نوع الشخصية التي يطلق عليها أبقراط في نظريته عن المزاج الإنساني اسم "الغاضب". أما في هذه الأيام، يمكن أن نُطلق على الشخص الأحمر جريئًا أو طموحًا و مدفوعًا، ولكن يحتمل أيضًا أن يكون سريع الانفعال أو مندفعًا أو مسيطرًا. فأنت تلاحظ سريعًا الشخص الأحمر، لأنه لا يقوم بأدنى جهد لإخفاء طبيعته.

الشخص الأحمر هو شخص ديناميكي ومتحمس. ويكون لديه أهداف في الحياة قد يجد الآخرون صعوبة حتى في تخيلها. ونظرًا لأن أهدافه طموحة للغاية، يبدو أن تحقيقها أمرٌ مستحيل. يسعى الشخص الأحمر دائمًا نحو الأمام، ويدفع نفسه دائمًا بقوة، ولا يستسلم أبدًا تقريبًا. إن إيمانه بقدرته الخاصة غير مسبوق. فهو يحمل داخله الاعتقاد الراسخ بأنه يمكنه تحقيق أي شيء إذا كان يعمل بجهد كافٍ.

الأشخاص الذين لديهم الكثير من اللون الأحمر في سلوكهم هم منفتحون على المهام ويستمتعون بالتحديات. ويتخذون قرارات سريعة وغالبًا ما يكونون مرتاحين لأخذ زمام المبادرة وتحمل المخاطر. والتصور الشائع هو أن ذوي الشخصية الحمراء قادة بطبيعتهم. هؤلاء هم الأشخاص الذين يتولون القيادة عن طيب خاطر ويذهبون إلى المقدمة. إنهم مدفوعون ومتحمسون لدرجة أنهم سوف يجتازون أي عقبة في طريقهم.

إن هذا النزوع لديهم هو مثالي في المواقف التنافسية. ومن المعتاد بالنسبة للرؤساء أو المديرين أن يكون لديهم الكثير من اللون الأحمر في سلوكهم.

هذا الشكل من المنافسة موجود في كل ما يفعله ذوو الشخصية الحمراء. إن القول بأنهم يريدون التحدي والمنافسة باستمرار ربما ليس صحيحًا تمامًا، ولكن إذا ظهرت فرصة للظفر بشيء ما، فلمَ لا؟ إن طبيعة المنافسة ذاتها غير مهمة؛ إنه العنصر التنافسي هو الذي يجعل أصحاب الشخصية الحمراء يؤدون أداءً مبهرًا.

كان بيل، أحد جيراني السابقين، يحب التنافس لدرجة أنه استحدث بعض الاهتمامات الجديدة تمامًا لمجرد المنافسة. كنت أحب العمل في الحديقة المنزلية، ولذا كنت أقضي بعض الوقت في العمل في حديقة منزلي. لم يكن بيل يحب الحدائق، لكن عندما سمع الناس يعلقون على حديقتي الجميلة غالبًا أصبح لديه ما يكفي من التحفيز. بدأ مشروعًا تلو الآخر، دائمًا بهدف واحد ولكنه واضح جدًّا: التفوق عليّ. لقد أربك زوجته من خلال حفر أماكن لوضع زهور جديدة، وزرع مجموعة رائعة من النباتات الملونة، وقام بالاهتمام بالعشب بدرجة جعلته يشبه ملعب الجولف. الشيء الوحيد الذي كان عليّ القيام به للحفاظ على استمراره هو مجرد الإشارة إلى أنني سأشتري المزيد من النباتات. ثم كان يذهب حينها إلى مركز الحدائق المحلي بشكل أسرع مما يمكنك أن تتخيل.

يمكنك أيضًا التعرف على ذوي الشخصية الحمراء بواسطة أنماط سلوك أخرى. من يتحدث بصوت عالٍ؟ ذوو الشخصية الحمراء. من الذي يبذل الكثير من المجهود عند شرح شيء ما؟ ذوو الشخصية الحمراء. من هو دائمًا أول من يجيب عن سؤال؟ ذوو الشخصية الحمراء مرة أخرى. من الذي، خلال مأدبة عشاء ممتعة، يقوم بتقديم تعليقات قاطعة حول أي موضوع؟ ومن يستطيع أن يقرر الحكم على دولة بأكملها بناءً على شيء رآه على شاشات التلفزيون؟ ذوو الشخصية الحمراء!

هناك شيء ما يحدث دائمًا في حياة ذوي الشخصية الحمراء. لا يمكنهم الجلوس ساكنين. فوقت الفراغ هو وقتٌ ضائع. الحياة قصيرة؛ يجب عليك الذهاب على الفور. هل تعرف هذا النوع؟ دائمًا نشطاء ومنشغلون. لذلك تنحَّ جانبًا. فلنسرع!

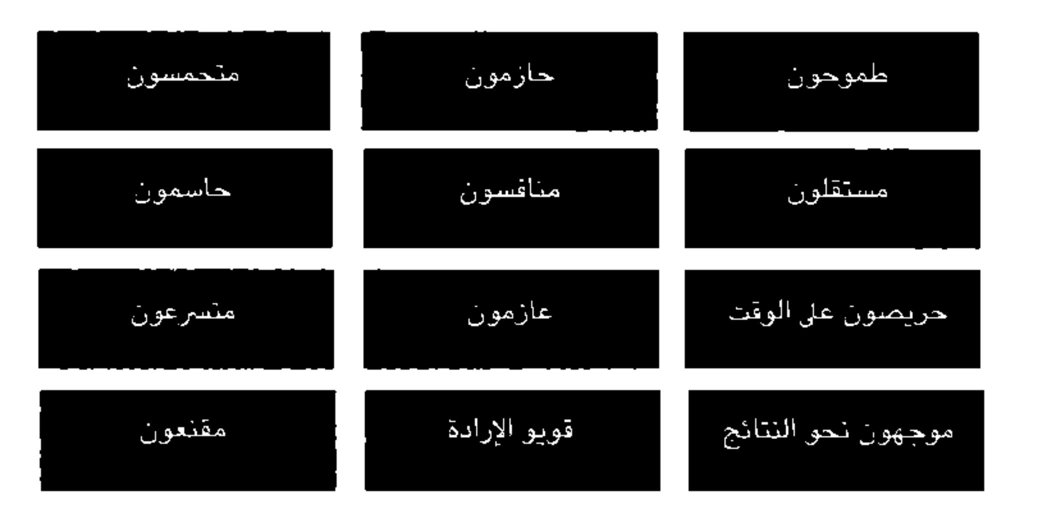
ليس لدى الشخصيات الحمراء مشكلة في أن يكونوا صرحاء. عند طرح سؤال محدد، غالبًا ما يقولون بالضبط ما يفكرون فيه، دون أي زخرفة. ليسوا بحاجة إلى إخفاء أو تغليف الأشياء في مجموعة من العبارات الفارغة. إذ عندما تنبثق فكرة ما في رؤوسهم، يعرف الجميع ذلك على الفور. فهم لديهم آراء حول معظم الأشياء، ويُخرجون أفكارهم بسرعة وكفاءة.

أحد الملحوظات الشائعة هي أن ذوي الشخصيات الحمراء صادقون للغاية، لأنهم يجرؤون على التعبير عن حقائقهم الشخصية للناس. إنهم لا يفهمون حقًا ما سبب هذه الضجة. لقد تحدثوا عن الأشياء فقط كما هي.

إذا كنت بحاجة إلى شخص لديه طاقة إضافية، فقد تحتاج إلى دعوة ذي شخصية حمراء إلى فريق مشروعك. فإذا كانوا عازمين على النجاح، فإنهم يكافحون بلا كلل عندما يستسلم الآخرون بالفعل، فهذه هي حالهم. أما المهمة التي أصبحت مملة أو بلا معنى فيمكن تجاهلها بالكامل من قبل ذوي الشخصية الحمراء.

أنا أسمّي هذه الظاهرة "الكدح أو الانفصال". إذا كانت المهمة هامة بما فيه الكفاية، فإن الشخص الأحمر سوف يتحدى أي صعوبات لإكمالها. أما إذا شعر أنه لا يوجد منها أي هدف، فسيلقي بها في سلة المهملات.

وعادة ما يرى ذوو الشخصيات الحمراء أنفسهم على أنهم:



هل يمكنني الفوز بشيء ما؟ في هذه الحالة، أنا معكم.

إذًا يحب ذوو الشخصيات الحمراء المنافسة. إنهم يقدرون العداء الطفيف الذي يعد جزءًا من القدرة التنافسية واللحظة المجيدة للفوز. بل حتى إنهم يستمتعون بالفوز في المسابقات أو المنافسات التي لا توجد حتى، باستثناء ربما في أذهانهم. يمكن أن يتمثل الأمر في مجرد اجتياز شخص يسير ببطء في الشارع، أو في العثور على أفضل مكان لوقوف السيارات، أو السيطرة على لعبة مونوبولي العائلية على الرغم من حقيقة أن الغرض من اللعبة هو ترفيه الأطفال وعدم تنافس أي من البالغين الآخرين في الواقع. أما بالنسبة لذوي الشخصية الحمراء، كل هذا طبيعي لأنهم يرون أنفسهم فائزين.

اسمحوا لي أن أقدم لكم مثالًا. عملت ذات مرة في شركة كان فيها الرئيس التنفيذي ذا شخصية حمراء. لقد كان نشيطًا وفعالًا، وبالتالي ديناميكيًّا بشكل لا يصدق. لم تكن هناك اجتماعات قصيرة وحلوة كتلك التي يديرها هذا المدير التنفيذي. لكن نقطة ضعفه كانت العنصر التنافسي. عندما كان شابًّا، كان يلعب كرة القدم، وكانوا كل ربيع في مكان العمل هذا يعقدون بطولة كرة قدم. كانت تحظى بشعبية كبيرة، حتى قبل انضمامه للشركة.

وبطبيعة الحال، كان عليه أن يشارك. لم يقم أي مدير تنفيذي آخر قبله بذلك، لكن تلك لم تكن هي المشكلة. كانت المشكلة أنه بمجرد دخوله إلى الملعب يصبح شخصًا مختلفًا. فقد كان مدفوعًا برغبته التنافسية النارية، بحيث كان يبعد أي شخص يقف في طريقه بعنف.

استمر هذا الوضع لبضع سنوات حتى امتلك شخص ما الشجاعة ليخبره أنه يلعب بخشونة للغاية، ولم يكن من المفترض أن يكون اللعب بهذه الجدية. لم يفهم المدير. فقام بإحضار أحدث نشرة للعبة وأشار إلى أنها كانت تسمى "بطولة لكرة القدم". والبطولات هي مسابقات تنافسية، وإذا كنت تنافس فأنت تشارك فيها لتفوز. أمرٌ بسيط!

كان يتنافس في حركة المرور، وفي ملعب كرة القدم، وفي الأعمال التجارية. لا مجال كان يعتبره غير ذي أهمية بحيث لا يصبح ساحة للمنافسة. بل إنه تسابق حتى لمعرفة مدى السرعة التي يمكنه أن ينتهي بها من قراءة كتاب. كل ما كان يفعله الآخرون للاسترخاء تحول إلى منافسة. وكانت مئة صفحة في الساعة وتيرة معقولة.

بل إن زوجته قد منعته حتى من لعب لعبة بطاقة الذاكرة مع أطفاله، الذين كانوا في الخامسة والسادسة من العمر. إذ بما أنهم كان لديهم ذاكرة أفضل منه، فقد كانوا يربحون معظم الوقت، مما كان يصيبه بالغضب وخيبة الأمل وهو الأمر الذي كان يخيفهم.

قبل أن تَخلُص إلى أن هذا الرجل يبدو غير متعاطف إلى حد ما، نحن بحاجة إلى النظر في نواياه. إن هذا النوع من السلوك الحاد والتنافسي غالبًا ما يزعج الآخرين لأنهم يعتقدون أن الأمر كله يتعلق بالسيطرة على الآخرين وقمعهم. غير أن ذلك أبعدٌ ما يكون عن الحقيقة. إذ لا تكون نواياه خبيثة أبدًا. إنه فقط يريد الفوز.

هذا هو أحد أعظم التحديات لذوي الشخصيات الحمراء. ليس من غير المألوف أن يشعر الآخرون بالغضب أو التخويف منهم لأنهم شخصيات حادة هكذا. لاحقًا في هذا الكتاب، سأشارك بعض الطرق البسيطة التي يمكنك من خلالها التعامل مع هؤلاء الأفراد.

ذوو الشخصيات الحمراء في عجلة من أمرهم دائمًا. لذا دعونا نذهب!

تعتبر كلمة "سريع" مرادف لـكلمة "جيد" بالنسبة لذوي الشخصية الحمراء. إذا كنت في اجتماع ولاحظت فجأة أن أحد المشاركين الآخرين يكرس وقته لشيء مختلف تمامًا، فقد يكون شخص أحمر هو الذي فقد الاهتمام. إذا نظرت عن كثب، فسوف تدرك أن أفكاره موجودة في مكان آخر؛ أي في الخطوة التالية في العملية التي تجري مناقشتها، على سبيل المثال. فإن ذوي الشخصيات الحمراء هم مفكرون سريعون، حيث ينتقلون للخطوة التالية أسرع كثيرًا من الجميع.

فقط أشياء قليلة هي ما تزعج الشخصيات الحمراء أكثر من التباطؤ. فإذا استمر اجتماع أو مناقشة طويلًا، فيمكن لهم أن يقاطعوه ويسألوا عما إذا كان من الضروري حقًا إطالة المشكلة. "لقد ناقشنا هذا بالفعل لمدة عشرين دقيقة. تمالكوا أنفسكم! إنها مجرد استثمارات بقيمة ملايين قليلة فقط. ما مدى صعوبة ما يمكن أن يؤول إليه الوضع؟".

إذا فكرت في الأمر، فهم في كثير من الأحيان يكونون على حق. عندما يجد الآخرون صعوبة في اتخاذ قرار، فإن ذوي الشخصيات الحمراء مستعدون لاتخاذ قرارات سريعة من أجل الحفاظ على سير الأمور. فمع وجود شخصية حمراء في الفريق، لن يتم مناقشة أي شيء إلى ما لا نهاية. ففي الأخير، من الأفضل دائمًا فعل شيء بدلًا من لا شيء، أليس كذلك؟

الميزة في ذلك واضحة. فنحن نتحدث عن أشخاص لا يضيعون الوقت على أي شيء لا يجعل الأمور تتحرك للأمام. فبمجرد أن تصبح المهمة غير واضحة أو تستغرق وقتًا طويلًا، يضمن ذو الشخصية الحمراء الحفاظ على الزخم وتحفيز الأمور، بدلًا من القيام بالأمر في وقت مضاعف.

منذ نحو خمسة عشر عامًا، بدأت العمل في شركة استشارية صغيرة تضم نحو عشرة موظفين. لقد كانت منظمة مصقولة تتمتع بروح كبيرة من ريادة الأعمال وزخم ممتاز في التعاملات التجارية. وكان أحد أسباب كفاءتهم هو أن مؤسس

الشركة كان ذا شخصية حمراء. كان يُدعى بيورن. كان حريصًا تمامًا على الوقت. لم يكن يستغرق أي اجتماع وقتًا أطول مما كان ضروريًا تمامًا.

وفي أسبوعي الثاني أو الثالث في الوظيفة الجديدة، كنت جالسًا في سيارتي في وسط ازدحام مروري عندما رن هاتفي الخلوي. نظرت إلى الشاشة ورأيت أنه بيورن. أجبت بالطريقة التي علموني الرد بها عندما بدأت في الشركة؛ بالتحية، ثم اسمي، واسم الشركة. فقاطعني دون صبر ولفظ سؤاله.

"هل كنت تبحث عني؟".

أجبته "لا"، وأخذت نفسًا عميقًا استعدادًا لقول شيء آخر. لكني لم أحصل على الفرصة.

"حسنًا"، قال ثم أغلق الهاتف.

فقط. ثماني ثوانٍ.

أمرٌ مُزعج؟ حسنًا، في ذلك الوقت لم نكن نعرف بعضنا بعضًا. ومع ذلك، لا بد لي من الاعتراف بأن الحادثة بأكملها قد أقلقتني قليلًا، على الأقل في تلك المناسبة. فبعد قضائي ثلاثة أسابيع فقط في الشركة يتصل المدير نفسه بي، ويبدو غاضبًا!

عندما عرفنا بعضنا بعضًا -وعلمت أن بيورن كان ذا شخصية حمراء- سألته لماذا كان سريعًا ومقتضبًا جدًّا على الهاتف. بالطبع لم يتذكر المكالمة، لكنه قال إنه ربما كان يحاول فقط معرفة ما إذا كنت أبحث عنه أم لا. وعندما علم أنني لم أكن كذلك، لم تعد هناك حاجة للحديث. لم يكن إضاعة الوقت في عبارات منمقة مهذبة أو وداع طويل من طباعه.

ولكن في الوقت نفسه، كان شخصًا لديه القدرة على العمل أكثر من المعتاد. كان بيورن يتمكن من القيام بأشياء في يوم عمل متوسط أكثر من معظم الناس. ولا يزال لديه قدرة استثنائية لاستثمار وقت الفراغ بأكبر قدر. فقط إذا كانت لديه فجوة مدتها خمس دقائق في جدول أعماله، فيمكنه الضغط على بريد إلكتروني أو مكالمة هاتفية.

من الخارج، قد يبدو هذا سعيًا غير ضروري لتحقيق الكفاءة. لكن الشخص الأحمر يكره الخمول. يجب أن تتم الأشياء. أضف إلى هذا شعورًا دائمًا بالإلحاح المستمر وسيتم إنجاز الكثير.

السماء هي الحدود

بالنسبة لذوي الشخصية الحمراء، الخطة الواقعية هي خطة للجبناء. إذا لم ندفع أنفسنا إلى نقطة الانهيار، فنحن لم نحاول بجد كما ينبغي. يحب ذوو الشخصيات الحمراء المهام الصعبة، لذلك يكون مستوى الطموح لديهم عادة لا حدود له. فالقدرة على إدارة المواقف والتحديات الصعبة هي السمة المميزة للسلوك الأحمر.

عندما يحدد شخص لديه سمات حمراء أهدافه، تحدث عدة أشياء. أولًا: فهو يريد أن يعرف مدى جودة أداء مهمة محددة في ظل أفضل الظروف. إذا تم استيفاء جميع الشروط وقدمنا جميعًا القليل من الجهد الإضافي ستكون النتائج هائلة. هذا يعني أن أي شيء أقل من المستوى المستحيل للامتياز أو للكمال يكون مملًا، لأن هناك على الأقل ولو إمكانية بعيدة لتحقيق تلك النتيجة.

لا شيء مستحيل. المستحيل فقط يستغرق وقتًا أطول قليلًا. على الأرجح من جاء بهذا التعبير هو ذو شخصية حمراء.

بطبيعة الحال، يتعلق الأمر أيضًا بنوع المشروع. فلا يكفي فقط تحديد ميزانية مستحيلة للمبيعات. إذا كان الشخص الأحمر لا يحب المبيعات، فسيتجاهل الميزانية. نظرًا لأنه يفضل اتخاذ جميع القرارات بنفسه، فمن المحتمل ألا ينخدع بفعل شيء لا يريده. حيث يضع ذوو الشخصيات الحمراء مطالب أعلى على أنفسهم أكثر من أي من الألوان الأخرى. وهم دائمًا على استعداد للعمل بجد. لن أذهب إلى أبعد من ذلك لأقول إنه لا يوجد لون آخر يعمل بجد كما يفعل ذوو الشخصيات الحمراء، لكنني سأخاطر بقول إن ذوي الشخصيات الحمراء يستطيعون مضاهاة أي شخص.

لكن لا ينبغي الخلط بين الطموح، الذي هو جوهري بالنسبة للشخصيات الحمراء، والشهوة إلى السلطة. لا يواجه ذوو الشخصيات الحمراء أي مشكلة في تولي مواقع السلطة، لأنهم لا يخافون. لا تخيفهم تعبيرات من قبيل "الوضع مخيف وعاصف بالأعلى". لكن السلطة بالنسبة للشخصيات الحمراء ليست غاية في حد ذاتها. ومع ذلك، فهي مفيدة للأشخاص الذين يحبون اتخاذ قراراتهم الخاصة وتجنب الاضطرار إلى انتظار الآخرين.

يمكن أن يكون الشخص الأحمر، في الواقع، متواضعًا جدًّا. صحيح أن الأنا لديه قوية، لكن المكانة والهيبة لديه لا يتمتعان بنفس الأهمية التي يتمتعان بها عند الألوان الأخرى. والسبب بسيط: لا يهتم الشخص الأحمر عادة بما يعتقده الآخرون عنه. إنه ليس هنا من أجلهم؛ إنه هنا من أجله.

اسمحوا لي أن أوضح لكم حقيقة الأمور

يعطي الشخص الأحمر كل ما لديه. عندما يكون لديه رأي بشأن شيء ما أو إذا كان يريد أن يوافقه الباقون، فإنه يبذل أقصى مجهوده لإزالة العقبات.

ذات مرة، كنت في اجتماع مع عدد كبير من الأشخاص الذين لا يعرفون بعضهم بعضًا جيدًا. لقد كان اجتماعًا للخبراء الاستشاريين الذين كانوا يجتمعون لمناقشة التعاون المحتمل. كنا في وسط مرحلة من الركود الاقتصادي، وكنا جميعًا قلقين بعدم وجود رؤية واضحة. وبينما كنا ننتظر وصول الرئيس، تحدثنا قليلًا عن كل شيء.

على أحد طرفي الطاولة، كانت تجلس إليزابيث، التي كانت لديها آراء قوية حول كل شيء. وبصوت واضح وقاطع، ذكرت فجأة أنه لا يزال من المتوقع أن تكسب الشركة أكثر من 50 مليون دولار في الأسبوع، على الرغم من حالة الركود. نحو خمسة عشر استشاريًّا، جميعهم مدربون تدريبًا عاليًا ومفكرون وأذكياء، هزوا رؤوسهم متفقين. فقط تخيل –50 مليون دولار! في الأسبوع!

وبينما توسعت إليزابيث حول كيفية حل الوضع في عالم الاستشارات، بدأت أفكر في الأرقام قليلًا. لا أعرف من أين أتت هذه الأرقام، بقيت صامتًا. يمكن أن يكون الأمر صحيحًا؛ ويمكن أيضًا أن يكون بعيد المنال. لم أعرف صراحة. وأثناء انتظار بدء الاجتماع رسميًّا، بدأت في حساب مقدار ما سيتم تحقيقه في السنة من خلال 50 مليون دولار أسبوعيًّا. لكن لم يكن لدي ما يكفي من الورق.

بعد الاجتماع، حصلت على إجابة لتخميناتي. كنت في سيارة أجرة في طريقي إلى اجتماعي القادم عندما قام السائق بتشغيل الراديو. في الأخبار، تم الإعلان عن أن الشركة المعنية من المتوقع أن تكسب ما بين 2 و 2.5 مليون دولار في الأسبوع. أدركت أن إليزابيث حصلت على المعلومات من الأخبار. لقد فهمت أيضًا أن مبلغ 2 أو 2.5 مليون دولار أسبوعيًّا كان أكثر واقعية من الـ 50 مليون دولار التي أشارت إليها.

لكن انتظر لحظة. هناك حاجة إلى القليل من الإيضاح هنا. لماذا لم يكن هناك رد فعل لأي شخص؟ لم يرفع أحد في الغرفة إصبعه أو يشكك بمعلوماتها. لماذا؟

لأنها بدت مقنعة جدًّا! كانت تعابير وجهها محددة؛ وملامحها حاسمة، ولم يرتجف صوتها ولو للحظة على الأقل عندما قدمت أرقامها.

هذه هي الطريقة التي يعمل بها ذوو الشخصيات الحمراء. عندما يؤمنون بشيء ما، فإنهم يجعلون الآخرين يعتقدون أن هذه هي الحقيقة الوحيدة الموجودة. الآن ربما هناك بعض المدققين الراغبين لمزيد من التفاصيل الذين قد يدعون أن هذا أمر خادع، لأننا نعلم الآن أن الشركة كسبت 2.5 مليون دولار في الأسبوع وليس ما يقرب من 50 مليون دولار. لكنني مقتنع بأن إليزابيث كانت مؤمنة حقًّا بما قالته. لقد قامت بقلب الأمور، لا شك في ذلك، وكانت بالتأكيد غير مهتمة بالتفاصيل. لكن ما أقصده هو أنه من خلال ظهورها بمظهر الثقة التامة عندما أعلنت أن الشركة كانت ستحقق ربح عامين فقط في أسبوع، صدقناها جميعًا.

أو على حد تعبير أحد أصدقائي الرائعين: هناك طريقتان للقيام بذلك: طريقتي والطريقة الخاطئة.

إن الشخصيات الحمراء رائدة وقوية الإرادة كذلك. ولماذا لا نضيف أيضًا "موجهون نحو النتائج" و"حاسمون"؟ بالنسبة إلى ذوي الشخصيات الحمراء، لا يكفي القيام بالأشياء مثلما يقوم بها الآخرون. وفقط لأن الأمر صعب لا يعني أننا يجب أن نتجنب القيام به.

لا يخاف ذوو الشخصيات الحمراء من اتخاذ القرارات. وبينما يتردد أي شخص آخر ويفكر ويقيّم المخاطر، يتخذ ذوو الشخصية الحمراء قرارات مثيرة للجدل. وعادة ما يكون قرار الشخصية الحمراء صارمًا. فبمجرد أن يقرر ذلك، فإنه يمضي قُدمًا.

إن جرأتهم وجسارتهم تجعلهم لا يخافون التعامل مع الأشياء التي تجعل الآخرين يترددون. عادة ما يكون هذا واضحًا عندما تصبح الأمور صعبة، وهم لا تخيفهم الخيارات الصعبة أو القرارات الصعبة. إذ ليس من قبيل الصدفة أن العديد من رواد الأعمال هم من ذوي الشخصية الحمراء. إن إنشاء أعمال تجارية جديدة خاصةً إذا كانت تستند إلى مفاهيم أعمال جديدة تمامًا هو في اقتصادنا الحالي، أمرٌ ليس لضعاف القلوب. بالتأكيد ليس شيئًا سيئًا أن تكون لديك شخصية قوية وقيادية. حيث يتطلب الأمر عقلًا صلبًا لتحريك الأمور إلى الأمام، أي شخص يفهم أن المخاطر تشكل جزءًا من الحياة اليومية وأن كل شيء يتلخص في العمل الشاق من الصباح إلى الليل لسنوات عديدة. يفهم ذوو الشخصية الحمراء هذا من البداية ولا يخيفهم ذلك بأي حال من الأحوال.

هل تحتاج إلى شخص ما لمتابعة قضية معينة في شقتك؟ ربما تكون قد أثرت غضب مالك العقار، الذي يقول إنه لا يوجد شيء خاطئ على الإطلاق في نظام التدفئة لديك. أو ربما كان المقاول الذي قام بإصلاح السقف وتركيب المصاعد الجديدة مهملًا ولن يتحمل مسؤولية ذلك. وفي كل مرة تحاول فيها تسوية الأمور، يتم تأجيل الأمر بسبب أعداد لا نهائية من المكالمات ورسائل البريد الإلكتروني غير المجاب عليها. تكون على وشك الاستسلام عندما تتذكر فجأة الشخص الذي يعيش في الطابق الثاني إلى جوارك. أليس ذا شخصية حمراء؟ ألم يكن هو الشخص الذي تجرأ على الوقوف ضد الخصم في

الاجتماع الأخير وتغيير سياسة القمامة؟ نعم هذا هو الرجل!

فقط قم بإشراك الرجل في العملية، ثم سترى الأشياء تبدأ في الحدوث. قد تُضطر إلى تحفيزه قليلًا، موضحًا أن هناك الكثير ليستفيد هو منه. لكنه سوف يجعل الأمور تحدث؛ سيُخضع المالك ويتعامل مع المقاول. ولن يلقي بالًا أو يتأثر لمجرد غضب شخص ما أثناء هذه العملية.

بشكل عام، تعتبر نقاط القوة لدى الشخصيات الحمراء قوية للغاية. إنهم واضحون للغاية في تواصلهم، ولا يتعين عليك النظر كثيرًا لإدراك السلوك الأحمر. بالطبع، على مر السنين يتعلم الكثير منهم كبح جماح أنفسهم إلى حد ما، لكن الأمر لا يدوم عادةً لفترة طويلة. إذ سوف يعودون إلى حدتهم الكاملة وكل ما يستتبع ذلك.

لم يكن الوضع أفضل من قبل. انسَ الأمر، وانسَه بسرعة.

لا يحاول الشخص الأحمر التمسك بوجهة نظره الأصلية عندما يدرك وجود حل أفضل. إنه مفكر سريع وليس لديه مشكلة في تغيير موقفه في مهلة قصيرة. وإحدى مزايا ذلك هو أنه لا يرفض أفكار الآخرين إذا لم يكن لديه أي منها. إذ يجدر النظر في أي شيء يمكن أن يدفع عملية التنمية والتطور إلى الأمام.

في بعض الأحيان يمكن أن تأتي القرارات بسرعة كبيرة، ولكن إرادة التغيير المستمر تخلق ديناميكية ومرونة قوية. فإذا كان أي شيء ثابتًا لفترة طويلة -ربما لبضعة أسابيع- فسوف يقوم بتحريك الأمور إلى الأمام. قد يجد بعض الناس هذا مرهقًا، ولكن عندما تسأل شخصًا أحمر لماذا يغير شيئًا ما كان يعمل بالفعل، قد تكون الإجابة: "لأنني أستطيع".

بطبيعة الحال، هناك أيضًا سلبيات. يشعر ذوو الشخصية الحمراء بالملل من الوضع الراهن بسرعة، وبالتالي يقومون بتغييره، ولا يكون لدى الأشخاص من حولهم فكرة عما سيحدث بعد ذلك. ففي حين يكون ذوو الشخصيات الخضراء والزرقاء قد اعتادوا للتو على المؤسسة الجديدة واعتقدوا أنهم قد أدركوا أخيرًا كيف من المفترض أن تعمل

الأشياء، حسنًا، سيكون الأحمر قد حدد بالفعل الخطوة التالية.

أمرٌ جيد أم سيئ؟ ماذا تعتقد؟

استنتاجات حول السلوك الأحمر

فما رأيك؟ هل تعرف أي أحد ذي شخصية حمراء؟ هل لديك أيٌّ منهم من حولك؟ إذا كنت تريد التعرف على بعض الأشخاص المعروفين من ذوي الشخصيات الحمراء، فإليك الآتي: ستيف جوبز وفينوس ويليامز ومارجريت تاتشر. هناك أيضًا باراك أوباما والأم تيريزا.

أوه نعم، هذا صحيح. إذا كنت تفكر في أفعال الأم تيريزا، والقوة التي احتاجتها، ومن تعين عليها التعامل معهم -أهم قادة العالم- لتحقيق ما قامت به، فسوف تدرك أنها كانت مصممة للغاية وقوية. شخصية حمراء نموذجية.

5

السلوك الأصفر:

كيف تتعرف على الشخص الذي أصبح يحلق في الخيال وكيف تعيده إلى الواقع مجددًا

"هذا يبدو ممتعًا! دعني أفعلها!"

في عالم أبقراط، وصلنا الآن إلى الشخص المتفائل. ما هي الكلمات الأخرى التي يمكن استخدامها لوصفه؟ "متفائل" و"مرح"، شخص "ذو نظرة مشرقة إلى الحياة". حتى إن المرادفات تشير إلى "رجل الإمكانيات"... ماذا عن ذلك؟ إنه، في الواقع، وصف ممتاز للسلوك الأصفر. هؤلاء هم الأشخاص الذين يعيشون للعيش، ويجدون دائمًا فرصًا للاستمتاع. فالحياة مأدبة، وسوف يراها ذوو الشخصية الصفراء في تذوق كل قضمة. إنهم مدفوعون بالفرح والضحك. ولمَ لا؟ فالشمس تكون مشرقة دائمًا في مكان ما.

هل تعرف أي شخص يرى أشعة الشمس حيث يرى الآخرون الغيوم الداكنة؟ هل قابلت أي شخص يمكن أن يضحك على الرغم من أنه لم يكن لديه أي أخبار سارة لأشهر؟ إذًا فقد قابلت شخصًا أصفر. هل كنت في حفلة وتساءلت لماذا يتدفق الجميع حول شخص معين أو رجل أو امرأة؟ حسنًا، يوجد في وسط الدائرة شخصٌ أصفر، يكون مسليًا لكل من يريد الضحك. فهو يتأكد من أن الأجواء في ذروتها بحيث يصبح كل حدث بمثابة حفلة رائعة. وعندما لا يكون هناك شيء ممتع، ينتقل إلى مكان آخر حيث يكون الجو أفضل.

يعتبر التعرف على الشخص الأصفر أمرًا سهلًا. إنه الشخص الذي يتحدث طوال الوقت. إنه الشخص الذي يقدم الإجابات بدلًا من طرح الأسئلة؛ بل غالبًا ما يجيب عن الأسئلة التي لم يسألها أحد حتى. وهو يجيب عن السؤال من خلال سرد قصة قد تكون أو لا تكون لها أي علاقة بالموضوع. لكن هذا لا يهم حقًّا، لأنه سيضعك في مزاج مرح. إلى جانب ذلك، فإن موقفه الإيجابي الثابت يجعل من المستحيل أن تشعر بالضيق لفترة طويلة.

حتى إنني سأذهب إلى حد القول بأن ذوي الشخصيات الصفراء أكثر شعبية من الألوان الأخرى. كيف يمكنني أن أقول ذلك؟ انظر بنفسك. إنهم يستمتعون بجعل الناس في مزاج جيد، والأشياء الممتعة تحدث دائمًا من حولهم. إنهم يعرفون كيفية جذب انتباه الجميع وكيفية الحفاظ عليه. إنهم يجعلوننا نشعر أننا مهمون. إن وجودهم فقط من حولنا لهو أمر لطيف.

هم أيضًا عادة حساسون للغاية. ومثل أصحاب الشخصيات الحمراء، يكون أصحاب الشخصيات الصفراء على استعداد لاتخاذ قرارات سريعة، لكنهم نادرًا ما يفسرون السبب باستخدام المنطق العقلاني. بل من المرجح أن يكون ردهم: "هذا ما شعرت أنه صحيح". وبالتأكيد، لا ينبغي التقليل من شأن المشاعر الحدسية أو الغريزية. فقد أظهرت الدراسات أن هذه المشاعر تكون صحيحة في أغلب الأحيان أكثر مما نعتقد. لكن هذا ليس نوع الشعور الغريزي الذي نتحدث عنه هنا. إذ غالبًا ما يتخذ ذوو الشخصيات الصفراء قرارات تستند إلى الشعور ببساطة لأنه لم يتم التفكير مطلقًا.

لدي أخت ذات شخصية صفراء تُدعى ماريتا. ماريتا شخصية مُريحة للغاية في أسلوبها حتى إنني لم أسمع أحدًا ينطق بكلمة واحدة سلبية عنها أبدًا. قد أكون متحيزًا، لكنني لم أقابل مطلقًا أي شخص لا يحبها على الفور بمجرد معرفتها. فهي لديها قدرة فريدة تمامًا على التواصل مع كل شخص تقابله.

ماريتا لديها دائمًا شيء ممتع لتقوله. ومع ذلك، فإن بعض هذه الأشياء غريبة لدرجة أنني في بعض الأحيان يجب أن أسألها عما كانت تفكر فيه عندما قالتها. وعادة ما تنفجر في الضحك وترد قائلة "تفكير؟ لم أكن أفكر"!

من نواحٍ كثيرة، يكون الأمر ممتعًا عندما أزورها هي وزوجها، ليف. إن قدرتهما غير المفهومة تقريبًا على رؤية نقاط مضيئة في كل شيء من حولهم، هي شيء مبهج يجعلني مستريحًا ومسترخيًا للغاية. فأنا لا أكون سعيدًا ومبتهجًا أبدًا مثلما أكون عندما أزورهما. ولسنواتٍ عديدة تساءلت عن سبب ذلك، وتوصلت إلى استنتاج مفاده أن السلوك الأصفر هو ببساطة سلوكٌ مُعدٍ.

إذا قلت لأختي: "تبدو السماء كما لو أنها ستمطر"، تجيب ببساطة: "لا أستطيع أن أتخيل ذلك". فأشير إلى النافذة، وأقول لها: "لكن انظري، إنها تمطر بالفعل. إنها مظلمة تمامًا هناك. يمكن أن يحدث رعد قبل أن ينتهي ذلك". تقول: "من المؤكد أنه سيحدث رعد قبل أن ينتهي هذا". لكن بعد ذلك ستظهر الشمس، فقط انتظر وانظر". ثم تضحك مرة أخرى. وبينما ينهمر المطر في الخارج، تجلس على الأريكة مستمتعة ومستريحة. وأنا -مع الجميع- أضحك لأنه من المستحيل مقاومة الأمر.

"كلما كان هناك المزيد من الأشخاص كان الأمر أكثر مرحًا! أصدقاؤك هم أصدقائي...".

يركز الأشخاص الذين لديهم الكثير من اللون الأصفر في سلوكهم على إنشاء علاقات. إنهم منفتحون ويمكن أن يكونوا مقنعين للغاية. فهم يكونون متحمسين وسعداء للتحدث عن مشاعرهم تجاه الآخرين، وحتى للغرباء تمامًا.

يمكن لذوي الشخصيات الصفراء التحدث إلى أي شخص. إنهم ليسوا خجولين على الإطلاق، وهم ينظرون إلى معظم الأشخاص الذين يقابلونهم على أنهم طيبون. بل حتى إنهم يرون الغرباء بصورة إيجابية؛ إنهم مجرد أصدقاء لم تقابلهم بعد.

يلاحظ الكثير من الناس أن ذوي الشخصيات الصفراء يبتسمون ويضحكون دائمًا. إنها بلا شك واحدة من أفضل نقاط القوة لديهم. إن تفاؤلهم لا يقهر. فالتعليقات من قبيل كيف ستسوء الأمور جميعها غالبًا ما تقابلها ملاحظات من قبيل "يا له من منظر جميل لدينا هنا!".

تمامًا مثل ذوي الشخصيات الحمراء، فإن ذوي الشخصيات الصفراء لديهم الكثير من الطاقة. وهم يجدون معظم الأشياء شيقة ومثيرة للاهتمام، كما أن ذوي الشخصيات الصفراء هم الأشخاص الأكثر فضولًا الذين ستقابلهم على الإطلاق. فكل ما هو جديد هو ممتع، وقدر كبير من الطاقة الصفراء يتم إنفاقه في إيجاد طرق جديدة للقيام بالأشياء.

من تعتقد الذي يحصل على معظم بطاقات عيد الميلاد؟ ذوو الشخصيات الصفراء. من لديهم أقصى قدر من جهات الاتصال في هواتفهم المحمولة؟ هذا صحيح: ذوو الشخصيات الصفراء. من لديهم أكثر عدد من الأصدقاء في الفيسبوك؟ بدأت تفهم الفكرة؛ نعم هم ذوو الشخصيات الصفراء. فهم لديهم أصدقاء في كل مكان تمامًا، وهم ممتازون في التواصل مع الجميع من أجل مواكبة التطورات. إذ يود ذوو الشخصيات الصفراء معرفة ما يجري دائمًا. إنهم يريدون أن يكونوا حيث يحدث كل شيء، وسوف يكونون حريصين دائمًا على حضورهم لكل حفلة.

عادة ما يرى ذوو الشخصيات الصفراء أنفسهم على أنهم:

ودودون	مؤثرون	متحمسون
مَرنون	متفائلون	ملهمون
عفويون	مبدعون	منفتحون
اجتماعيون	متساهلون	مقنعون

إذا كان هناك أي شيء يميز السلوك الأصفر، فهو التفاؤل والحماس غير المحدود. فقط بعض الأشياء القليلة هي ما يمكن أن تعكر صفو مزاجهم. وينصب جام تركيز الشخصية الصفراء بأكمله على شيء واحد: إيجاد الفرص والحلول.

في وقته، أطلق أبقراط على ذوي الشخصية الصفراء كلمة تعني ببساطة المتفائلين. فبالنسبة لهم، لا يوجد مشكلة حقًّا. كل الأمور سوف تُحل. فلم يحدث أبدًا أن كان العالم مليئًا بالمخاوف والمصاعب. وبهذه النظرة الإيجابية غير المتزعزعة للحياة، فإن ذوي الشخصيات الصفراء يفرحون للناس من حولهم بالأوقات المبهجة والنكات الترفيهية.

لا أعرف من أين يحصل ذوو الشخصيات الصفراء على طاقاتهم الهائلة، لكنهم يركزون على الاستمتاع وتكريس أنفسهم للعمل الجماعي الاجتماعي. ويجب أن يشارك الجميع، إذ لن يسمح الشخص الأصفر لأي شخص أن يكون كئيبًا.

أحد أصدقائي الذي يُدعى مايك هو ذو شخصية صفراء، وقد شملت حياته من الصعوبات أكثر مما يستحقه. تركته زوجته، وكان أطفاله يعانون من مشاكل في المدرسة، وفي مناسبات مختلفة أفلس أصحاب عمله وفقد وظيفته. لا يمكنني حتى تذكر عدد المرات التي تعرض فيها لحادث سيارة أو تعرض منزله للسرقة أو سُرقت منه أغلى الأشياء. في بعض الأحيان بالكاد أجرؤ على الرد على الهاتف عندما أرى أن مايك هو من يتصل. لأقول الحقيقة، مايك هو أكثر الرجال المنحوسين الذين قابلتهم على الإطلاق.

لكن الشيء الغريب في الأمر هو أنه لا يبدو أن أيًّا من هذا يزعجه. بطبيعة الحال، يشعر بالضيق عندما تحدث مثل هذه الحوادث، لكنه لا يستطيع البقاء مستاءً لفترات طويلة من الزمن. أما في داخله، فهو مستريح معظم الوقت.

أتذكر أحد المواقف عندما كنا صغارًا جدًّا. كان قد اشترى للتو سيارة ألفا روميو قديمة. كانت ذات مقعدين مع بابين. وكانت صدئة وضعيفة للغاية، لدرجة أنه كان من قبيل المعجزة أن ترى أجزاءها مجمعة معًا. كانت السيارة لدى مايك منذ أسبوع

تقريبًا عندما اصطدم بأحد أعمدة الإنارة ولم يتمكن من الخروج من باب السائق. عندما سمعت عن الحادث، كنت قلقًا وقمت بالاتصال به لمعرفة ما إذا كان على ما يرام. فماذا عن جوابه؟ "لقد مر الأمر على خير! لقد خرجت من الباب الآخر!".

الاستشاري المتفائل يضرب من جديد!

نظرًا لأن ذوي الشخصيات الصفراء إيجابيون ومبهجون للغاية، فإنهم ينشرون الفرح والدفء لمن حولهم. وبتفاؤلهم الذي لا يمكن السيطرة عليه، فإنهم يهدمون كل المعارضة بشكل فعال.

إذ من الذي يمكنه أن يكون منزعجًا عندما يكون هناك شخص ما يشير إلى الأشياء الإيجابية طوال الوقت؟

إذ كيف يمكن لأي شخص أن يفشل في أن يتم إلهامه من قبل شخص يرفض رؤية نصف الكوب الفارغ؟ الشخص الذي يرى دائمًا الأشياء الإيجابية؟ إحدى عملائي تُدعى ماريان وهي مديرة مبيعات لشركة أدوية. شقّت ماريان طريقها في الشركة عبر ما نسميه الطريق الطويل. يتفق جميع مديريها وزملائها في العمل على أنها كانت ناجحة جدًّا بسبب شيء واحد: قدرتها المدهشة على إلهام من حولها.

لقد شاهدتها وكنت أراقبها وهي تدير اجتماعات المبيعات. أنا أعتبر نفسي مُحفزًا جيدًا، لكن عندما ترى ماريان تتحدث، عليك فقط أن ترفع قبعتك لها. في غضون دقيقتين، تكون الغرفة مُلهَمة للغاية بحيث إذا طلبت من البائعين القفز من النافذة سيقفزون، على الرغم من أنهم في الطابق الخامس. إنها تجعل كل شيء يبدو بسيطًا جدًّا.

"يا لها من فكرة رائعة أن نقفز من النافذة! نستطيع فعل ذلك. هيا لنقفز!".

وتقفز المجموعة من بعدها. فبتفاؤلها ونظرتها الساطعة للحياة، فهي مدهشة في جعل الناس يحققون نتائج رائعة؛ فقط بغض الطرف عن أي شيء سلبي. فبفضل الإلهام المطلق، يمكنها تضخيم ثقة الناس بأنفسهم إلى مستويات لا تصدق.

رأيتها ذات مرة تتعامل مع عميل غاضب شعر بسوء المعاملة من قِبل مؤسستها. وهو موقف لا تُحسد عليه! إلا أنه اتضح أنه لم يكن بمثابة مشكلة بالنسبة لماريان. إذ بمجرد الابتسام بثبات للعميل ورفض الاستماع إلى تعليقاته السلبية، حوّلت وجهه من حالة الغضب التي كانت تعتريه إلى ابتسامة لطيفة وأخيرًا إلى ضحك شديد. كيف يمكن أن يحدث هذا؟ لا أعتقد أنه حتى يمكنها أن تشرح العملية الكامنة وراء ذلك. إنها ببساطة جاءت بشكل طبيعي إليها.

ماذا يحدث إذا قلبنا كل شيء رأسًا على عقب؟

لن تجد أي شخص أكثر حيلة من ذوي الشخصيات الصفراء. إذا كان هناك لدى ذوي الشخصيات الصفراء أي موهبة لفعلها، فهي رؤية حلول لا يراها الآخرون ببساطة. لدى الشخصيات الصفراء القدرة الفريدة على ليّ وتحويل الأشياء. إنهم ببساطة، يقلبون كل شيء رأسًا على عقب ويفكرون خارج الصندوق. أطلق على الأمر ما تريد، لكن تفكيرهم لا يتبع دائمًا أي نمط محدد.

إنهم يتحركون بسرعة: فتفكير الشخصيات الصفراء سريع جدًّا، مما يعني أنه قد يكون من الصعب على البعض مجاراتهم. وهم في بعض الأحيان قد يجدون صعوبة في شرح أفكارهم الجامحة.

لي صديق جيد يدعى روبان يحب العمل في منزله. كل ما يتعلق بالتصميم الداخلي وتصميم الحدائق يبهره. وأظن أن روبان يفضل العمل سرًّا في التصميم بدوام كامل بدلًا من وظيفته الفعلية.

لقد رأيت ذلك بنفسي، لكنني سمعت أيضًا من زوجته كيف تسير الأمور. فهو يمشي حول الحديقة، وتبدأ هي في العد التنازلي من رقم عشرة. وعند رقم سبعة، يقول روبان: "عزيزتي، لدي فكرة".

هناك بعض الأسباب وراء إبداع روبان. فهو من السهل عليه التفكير في الصور. إذ يمكنه ببساطة "رؤية" الأشياء أمامه قبل وقت طويل حتى من وجودها. كما أنه يمتلك الشجاعة ولا يخشى تجربة أشياء جديدة، أو الحديث عنها. وعادة ما يعمل فمه بالتوازي مع عقله بينما يكتشف هذه الأفكار.

لقد عملت مع شخص أصفر لا يمكنه حتى عبور الشارع دون أن يتوصل إلى بعض الأفكار التجارية المثيرة؛ فقط من خلال النظر حوله. كيف يحدث هذا؟ لا أعرف حقًا. ولفترة طويلة، كنا نطلب منه أن يكتب مقترحاته. وستتعرف على المزيد حول كيفية تفاعل الشخصية الصفراء مع هذا النوع من التنظيم عندما نبدأ في الحديث عن نقاط الضعف.

كما تساعد ذوي الشخصية الصفراء أيضًا حقيقة أنهم نادرًا ما يكون لديهم أي قيود. إذ يجرؤون دائمًا على تجاوز الأعراف المعتادة عندما يكونون في وضع إبداعي. وبطبيعة الحال عادة ما يكون الهيكل والتسلسل الهرمي في الأعمال والوظائف هو نوع من القيود، ولكن نادرًا ما يهتم ذوو الشخصيات الصفراء بمثل هذه الأشياء. بل في الواقع، لا يبدو أنهم في كثير من الأحيان يعرفون أن مثل هذه القيود موجودة من الأساس.

هل أنت بحاجة الى مساعدة لخلق اقتراحات أو أفكار جديدة؟ قم باصطياد أكثر شخص أصفر تعرفه. هل أنت عالق في نفس طريقة التفكير؟ هل تحتاج إلى وجهة نظر جديدة لمشكلة قديمة؟ قم بالتحدث إلى شخص أصفر. قد لا تكون قادرًا على استخدام أي مخطط من الأفكار يتوصلون إليه -في الواقع، لا تمثل الواقعية أحد سمات الشخصية الصفراء- ولكن قد يؤدي شيء إلى الآخر ثم فجأة يصبح لديك شيء ينجح في مساعدتك.

فمع كل الطاقات والتفاؤل الذي يمتلكه ذوو الشخصيات الصفراء، فإنهم يكونون مقنعين للغاية. إذ من السهل عليهم الانجراف بعيدًا، ورؤية الفرص والحلول التي قد يرى الآخرون فيها مجرد طريق مسدود.

كثيرًا ما يُقال إن هناك فرقًا بين الإقناع العقلي والإقناع العملي، والعديد من ذوي الشخصيات الصفراء يمزجون هذه الحدود. ولكن ما يقولونه يبدو جيدًا للغاية. فبمساعدة اللغة، هم حقًّا أسياد في كسب الناس إلى صفهم.

في ما يتعلق باللغة: كما أصف في الفصل الخاص بلغة الجسد، فإن معظم ذوي الشخصية الصفراء لديهم طريقة ثرية ومتنوعة من الإيماءات، حتى يتمكنوا من إقناعك ليس فقط بكلماتهم، ولكن بكامل أجسادهم.

لكن الأمر لا يتعلق فقط بالطاقة والإرادة. حيث يمتلك ذوو الشخصيات الصفراء طريقة فريدة للتعبير عن أنفسهم تؤثر في مستمعيهم. فهم غالبًا ما يستخدمون صورًا حية ومفعمة بالحيوية عندما يتكلمون، مما يشبع جميع الحواس الخمس ويخلق انطباعًا يشعر به الجسد كله.

حتى من دون معرفة الأمر، فإن العديد من ذوي الشخصيات الصفراء هم من أصحاب الخطابة والبلاغة الماهرين. إنهم يعلمون غريزيًّا أن الروح التي تحمل الرسالة، لا تقل أهمية عن الرسالة نفسها. لذلك، فهم حريصون دائمًا للوصول إليك كفرد؛ حيث عادةً ما يكونون ودودين ويصافحونك بحرارة؛ ويقومون ببعض التعليقات الشخصية الصغيرة؛ بحيث يجعلونك تشعر بالأهمية.

كثير من السياسيين ماهرون للغاية في هذا الأمر؛ فكر في بيل كلينتون على سبيل المثال. كان لديه نوع من الكاريزما الموجودة بشكل طبيعي في العديد من ذوي الشخصيات الصفراء والمتمثلة في الاهتمام الملحوظ بالشخص الآخر، والقدرة على طرح الأسئلة الصحيحة بالضبط حتى يشعر الآخرون بأنهم مهمون.

"أنا أعرف الكثير من الناس. جميعهم، في الواقع".

إذا لم يُسمح لذوي الشخصيات الصفراء بتنمية علاقاتهم، فسوف يذبلون ويموتون ببطء. حسنًا، قد يكون هذا مُبالغًا فيه إلى حد ما، ولكن تعريف السلوك الأصفر يدور حول قدرته على بناء العلاقات.

الصفات الصفراء ملهمة. إنها تُلهم من حولها، وأفضل طريقة لتحقيق ذلك هي من خلال بناء العلاقات. يعرف الشخص الأصفر أن أهم عنصر في العمل، على سبيل المثال، هو العلاقات. فإذا لم يشعر عميلك بإيجابية تجاهك، فسيكون من الصعب إحراز أي تقدم.

يعرف ذوو الشخصيات الصفراء الجميع. إذ يكون لديهم معارف أكثر من أي شخص آخر. إنهم يحبون الجميع. وهم لا يحتاجون إلى معرفة الشخص جيدًا قبل أن ينعتوه بالصديق. فأي شخص لا يكرههم فعليًا يعتبرونه صديقًا. تذكر أنه عندما يسأل "ذوو الشخصيات الحمراء" عما سيتم القيام به، يريد "ذوو الشخصيات الصفراء" أن يعرفوا على الفور من سيقوم بذلك. فهذا السؤال حاسم بالنسبة لهم. فإذا لم يعمل الفريق أو المجموعة بسلاسة، فإن الشخص الأصفر سيشعر بالضيق. فهو يحتاج إلى علاقات عمل حيوية حتى يصبح فعالًا.

استنتاجات حول السلوك الأصفر

ماذا تعتقد؟ هل قابلت أحدًا ذا شخصية صفراء حقيقية؟ هؤلاء بعض من الشخصيات الشهيرة الذين يظهرون صفات صفراء واضحة: أوبرا وينفري، وروبن ويليامز، وإيلين دي جينيرز، ولأخذ بعض الأمثلة الخيالية، بيبين من سلسلة "سيد الخواتم"، وهان سولو من فيلم "حرب النجوم".

6

السلوك الأخضر:

لماذا يكون التغيير صعبًا للغاية، وكيف نتعامل معه؟

"كيف سنقوم بذلك؟ إنه ليس أمرًا عاجلًا، أليس كذلك؟".

الشخص الأخضر هو الأكثر شيوعًا. سوف تقابله في كل مكان تقريبًا. فما هي أسهل طريقة لشرح من هو؟ حسنًا، أود أن أصفه بأنه متوسط كل الألوان الأخرى. يرجى عدم تفسير ذلك كشيء سلبي؛ ضع في اعتبارك ما يعنيه هذا حقًّا. فبينما يعتبر ذوو الشخصيات الحمراء من الباحثين عن قوة الأداء وأوج المنافسة، وذوو الشخصيات الصفراء هم من الموهوبين والمبدعين، وذوو الشخصيات الزرقاء هم المنظمون للغاية والباحثون عن الكمال، فإن ذوي الشخصية الخضراء هم الأكثر توازنًا. فهم بمثابة موازنة للسمات الشخصية الأكثر تطرفًا بطريقة أنيقة. أطلق عليهم أبقراط اسم الهادئين. وأطلقت عليهم شعوب الأزتيك لقب شعب الأرض. "الهدوء" و"التمهل" و"البساطة" هي بعض الكلمات التي يمكن أن تصفهم أيضًا.

الأمر مجرد ذكر للحقائق؛ فلا يمكن لكل شخص أن يكون أو يجب أن يكون متطرفًا؛ خلاف ذلك، لن ننجز أي شيء. إذا كان الجميع قائدًا متحمسًا، فلن يتبقى أحد لقيادته. إذا كان الجميع فكاهيًّا ومُسليًا، فلن يتبقى أحد ليتسلى. وإذا كان الجميع ينشد الكمال ويهتم بالتفاصيل والنظام، فلن يتبقى أي شيء لنجلعه مُنظمًا.

هذا يعني أن ذوي الشخصيات الخضراء لا يجذبون الأضواء بنفس الطريقة التي يجذبها بها الآخرون وغالبًا ما يضفون الصفاء على الموقف. فبينما يشرع ذوو الشخصيات الحمراء والصفراء في الأمور بأقصى طاقاتهم، يكون ذوو الشخصيات الخضراء أكثر هدوءًا. وحيث ينشغل ذوو الشخصيات الزرقاء بالتفاصيل، يحاول ذوو الشخصيات الخضراء تحسس طريقهم نحو ما هو صحيح.

إذا كان لديك صديق من ذوي الشخصيات الخضراء، فلن ينسى عيد ميلادك أبدًا. لن يحقد على نجاحاتك، ولن يحاول أن يسحب البساط من تحت قدميك ويسلط الضوء على ذاته عن طريق استعراض قصصه ونجاحاته. لن يحاول التفوق عليك، ولن يزعجك أبدًا بمطالب جديدة وجذرية. كما أنه لن يراك كمنافس إذا ما تم وضعك في هذا الموقف. ولن يتولى زمام القيادة ما لم يُطلب منه ذلك. ولن يقوم بـ....

لحظة فقط من فضلك، قد تفكر. هذه مجرد الكثير من الأشياء التي لا يفعلها. إذًا ماذا يفعل؟

لا يمكنك تجاهل حقيقة أن ذوي الشخصيات الخضراء هم أقل فاعلية من الآخرين. إنهم ليسوا مدفوعين ومتحمسين مثل "ذوي الشخصيات الحمراء"، وليسوا واسعي الحيلة مثل "ذوي الشخصيات الصفراء"، وليسوا منظمين مثل "ذوي الشخصيات الزرقاء". وهذا يصف تقريبًا معظم الأشخاص.

لهذا السبب بالذات، من السهل التعامل معهم. فهم يسمحون لك أن تكون على طبيعتك. إنهم لا يطلبون الكثير، ولا يثيرون أي ضجة على الإطلاق. وعادة ما يوصف الأطفال ذوو السمات الخضراء بأنهم ملائكة صغار. فهم يأكلون عندما يُفترض بهم أن يأكلوا؛ وينامون عندما يُفترض بهم أن يناموا؛ ويؤدون واجباتهم المدرسية عندما يفترض بهم أن يؤدوها.

ولا يقتصر الأمر على ذلك فحسب. إذ لن يُغضب ذوو الشخصيات الخضراء الناس إذا استطاعوا تجنب ذلك. فهم لا يفضلون الإساءة إلى أي شخص على الإطلاق، وهم

عادة لن يقوموا بالرد إذا اتخذ المدير قرارًا غريبًا. (على الأقل ليس في وجهه. خلال فترة الاستراحة، قد يكون الأمر مختلفًا إلى حد ما). إنهم مثاليون لتهدئة ذوي الشخصيات الصفراء المشوشين، على سبيل المثال. وهم ممتازون في تحفيز ذوي الشخصيات الزرقاء، الذين قد يكونون في بعض الأحيان باردين للغاية.

غالبًا ما نقضي بعض الأوقات مع عائلة يكون فيها الزوج "أصفر" ويحب أن يجذب الانتباه؛ فهو يأتي بألعاب مسلية ويكون سعيدًا للغاية عند إجابة أي أسئلة بنفسه. يصبح كل شخص آخر هو جمهوره، وهو لا يتخلى عن المسرح. بينما تكون زوجته خضراء. هادئة، وساكنة لأقصى قدر. وعندما يقفز الزوج ويمرح (هؤلاء أشخاص في منتصف العمر)، تجلس هي بهدوء على الأريكة وتبتسم. إنها تتسلى مثل أي شخص آخر بسبب أفعاله. وعندما أسألها عما إذا كانت قد سئمت من زوجها الكوميدي، كانت ترد في بعض الأحيان بهدوء: "لكنه يستمتع كثيرًا".

هذه شخصية خضراء نموذجية. إنهم متسامحون ومتقبلون للغاية تجاه سلوك الآخرين الأكثر تفردًا. هل أصبحت الصورة أوضح الآن؟ ذوو الشخصيات الخضراء هم الأشخاص الذين قد لا تفكر فيهم، أي معظمنا.

بعض الأساسيات البسيطة

الأشخاص ذوو الشخصية الخضراء هم طيبة متجسدة على الأرض. يمكنك أن تتوقع يد المساعدة كلما احتجت إليها. إنهم أشخاص علائقيون سيبذلون قصارى جهدهم للحفاظ على علاقتكم. وسوف يحافظون عليها مدى الحياة. سوف يحفظون تاريخ ميلادك وتاريخ ميلاد شريكتك وتاريخ ميلاد أطفالك وما إلى ذلك. ولن أتفاجأ إذا علمت أنهم كانوا يعرفون حتى متى وُلدت قطتك.

كثيرًا ما يُقال إن ذوي الشخصيات الخضراء هم أفضل المستمعين، وهذا صحيح. دائمًا ما يكون الشخص الأخضر مهتمًا بك أكثر من اهتمامه بنفسه، وإذا كان مهتمًا بنفسه فلن يقوم أبدًا بإظهار الأمر. غالبًا ما تجد ذوي الشخصيات الخضراء في القطاع

العام، حيث يساعدون الآخرين، دون أي اهتمام لتحقيق مكاسب شخصية.

هم أيضًا بارعون في العمل الجماعي. فبالنسبة لهم يأتي الفريق والمجموعة والعائلة دائمًا قبل الفرد، بل وقد أقول حتى إن المجتمعات التي تتكون من الشخصيات الخضراء ستهتم دائمًا بالمرضى والضعفاء. إذ لن يتركوا صديقًا محتاجًا؛ ويمكنك الاتصال بهم في أي وقت. فهم دائمًا يمدون يد العون.

لا يعتبر التغيير من نقاط قوتهم، على الرغم من أنه ليس غريبًا تمامًا عليهم. إذا كان يمكنك ببساطة تبرير التغيير ومنحه وقتًا كافيًا، فحتى الشخص الأخضر سيكون مستعدًّا لتجربة أشياء جديدة. ولكن سوف يذكّرك دائمًا ذو الشخصية الخضراء أنك تعرف دائمًا ما لديك، ولكنك لا تعرف أبدًا أين سينتهي بك المطاف. فالعشب ليس دائمًا أكثر خُضرة على الجانب الآخر، إذا جاز التعبير.

عادة ما يرى ذوو الشخصيات الخضراء أنفسهم على أنهم:

موثوقون	هادفون	ودودن
صبورون	لطيفون	متفهمون
متعاونون	متزنون	قابلون للتنبؤ
منصتون	رصينون	متحفظون

كما قلت سابقًا، هؤلاء أُناس ودودون بشكل طبيعي. عندما يخبرونك أنهم يهتمون بصدق بحالك، يمكنك أن تثق بأنهم مهتمون بك حقًا. تمامًا مثل ذوي الشخصيات الصفراء، فإن ذوي الشخصيات الخضراء هم أشخاص يحبون العلاقات واهتمامهم بالآخرين يكون حقيقيًا وصادقًا.

إذا سألت مجموعة من الأشخاص عما إذا كان أي شخص مستعدًا لمد يد العون ولم يخطُ أحد للمساعدة، فسيقفز الشخص الأخضر ويصرخ: "اخترني!" لماذا؟ لأنه لا يريد أن يتركك وحيدًا. إنه يعلم أنه إذا لم تحصل على أي مساعدة، فسوف تشعر بالأسى، وعلى الرغم من أنه يمكن أن يكون سلبيًا أو غير فعال، فهو دائمًا على استعداد لمساعدة صديقه.

ما زلت أتذكر امرأة شابة عملت معها في شركة استشارية منذ سنوات تُدعى مايا. من المسلم به أن مايا كانت بالتأكيد شخصية زرقاء أيضًا، ولكنها في المقام الأول، كانت خضراء. كانت مشكلتها واضحة: عندما كان يطلب شخص ما المساعدة، كانت توافق دائمًا. كل مرة.

كان من الصعب العثور على مكتبها بسبب ضغط العمل لديها، لكنها نظمت كل شيء في النهاية. كان يمكننا دائمًا الاعتماد على مساعدتها للتعامل مع كل الأشياء التي نسيناها بكل بساطة. كانت لديها ابتسامة دافئة وودودة، لذلك طلبنا منها العمل في مكتب الاستقبال وإجراء أول اتصال مع العملاء الجدد. لم تفشل أبدًا في تقديم القهوة أو إصلاح الوسائد أو متابعة المدة التي كان يجلسها العملاء انتظارًا.

لم تنسَ مايا أبدًا عيد ميلاد أو ذكرى أي شخص (أو حتى زوجاتهم أو أطفالهم). وكثيرًا ما أرسلت رسائل بريد إلكتروني قصيرة إلى جميع الاستشاريين المنهمكين في العمل لتذكيرنا بأن لدينا عائلات تحتاج أيضًا إلى العناية بها. بالتأكيد، يمكن أن نعتني بحياتنا، ولكن بلطفها وحرصها الزائدين كانت تبذل مايا الكثير من المجهود. كان ذلك طبيعيًا بالنسبة لها، وكلما طلبنا منها أن تأخذ الأمر ببساطة وأن تعتني بنفسها من أجل التغيير، كنا نشعر أنها تشعر بالإهانة تقريبًا. لقد أرادت أن تهتم بنا؛ فقد

كان الأمر ببساطة يُشعرها بالسرور. بالطبع، كانت هناك حدود، وكانت مايا دائمًا عرضة لخطر استغلال أي شخص لقلبها الكبير. ولكن عندما يكون الأمر متوازنًا بشكل صحيح، فإن هذا النكران للذات هو صفة جميلة.

يفعل ذوو الشخصيات الخضراء ذلك بشكل طبيعي. عند تناول القهوة، من الطبيعي جدًّا أن تسأل الناس معك عما إذا كانوا يرغبون في فنجان آخر. وفي حين أنه من المحتمل أن تأخذ الشخصيات ذات الألوان الأخرى فناجينها الفارغة إلى صانع القهوة، فإن ذوي الشخصيات الخضراء يجلبون ببساطة القهوة ويملؤون فناجين الجميع.

يريد ذوو الشخصيات الخضراء أن يحافظوا على علاقات جيدة مع الجميع، لدرجة أنهم يساعدون حتى الأشخاص الذين لا يحبونهم حقًّا. خلاف ذلك، قد يكون هناك نوع من الجلبة.

إنهم ينظرون بإيجابية لمعظم الناس وهم يكونون واثقين من قدرات الآخرين. في بعض الأحيان يفعلون هذا بشكل مكثف لدرجة أنه ينتهي بشكل سيئ، ولكن هذا عادة ما يكون خطأ الشخص الآخر، وليس الشخص الأخضر نفسه. إنه طيب القلب لدرجة قد تجعل الآخرين يستغلونه من حينٍ لآخر.

أحد أصدقائي الذي يُدعى لاس، هو صديق حقيقي فعلًا. إذا كان أي شخص بحاجة إلى يد العون، فإنه يكون موجودًا ومستعدًّا لدعمه مهما كان ما قد يتوجب عليه فعله. وفي بعض الأحيان، ومع حرصه الشديد على مساعدة الآخرين في أعمالهم، ينسى القيام بعمله الخاص.

في عطلات نهاية الأسبوع، يأخذ أطفاله وأطفال الآخرين في كل مكان يريدون الذهاب إليه. إنه يساعد الناس على التحرك؛ فهو يقدم ما لديه دون أن يحتاج الناس حتى إلى أن يطلبوا. فهو يستمع إذا كنت تتصل لتشكو من شيء ما. إن كل ذلك يستغرق وقتًا كبيرًا، لكنه يستمتع به.

بمجرد أن يقولوا إنهم سيفعلون شيئًا ما، يمكنك أن تطمئن إلى أنه سيتم.

إذا قال الشخص الأخضر إنه سيفعل شيئًا ما، فيمكنك أن تكون واثقًا من أنه سيفعل ذلك. إذا كان بوسعه القيام بالأمر، فسوف يفعله. لن يتم ذلك في أقصر وقت ممكن، لكنه سيظهر في صندوق بريدك الإلكتروني تقريبًا ضمن الإطار الزمني المتوقع. لا يرغب ذوو الشخصيات الخضراء في الفشل، لأن هذا قد يسبب مشكلات للآخرين. ولأنهم بارعون في العمل الجماعي، فهم لا يريدون أن يفعلوا أي شيء يمكن أن يسبب مشاكل للفريق. إذ يأتي الفريق قبل الفرد، سواء أكان الفريق هو شركة أو طاقم عمل أو فريق كرة القدم أو العائلة. بالنسبة للشخص الأخضر، يكون من الطبيعي بالنسبة له الاعتناء بأي شخص آخر من حوله.

إن الأسباب التي تجعل كل شخص يعمل بشكل جيد مع ذوي الشخصيات الخضراء هي مسألة خلافية. في بعض الحالات، يكون ذلك ببساطة لأنهم لا يحبون الصراع. في الغالب، يكون السبب في ذلك هو أنهم مدفوعون برغبتهم في جعل من حولهم سعداء وراضين. فإذا أمكنهم إرضاءك بعمل جيد، فسوف يقومون بذلك. فالرغبة في إرضاء الآخرين تتحول إلى قوة دافعة للشخصيات الخضراء. إنها تأتي بشكل طبيعي ولا تتطلب أي جهد. ويكون هذا الإيثار والنكران للذات مُصاحبًا للصفاء والهدوء الذي يقلل من مستوى التوتر لمن حولهم.

"لا نريد أي مفاجآت غير سارة. من الجيد أن نعرف ما الذي سيحدث. كل مرة".

يمكنك دائمًا الاعتماد على الشخص الأخضر. في بعض المؤسسات، يكون من اللازم وجود موظفين موثوق بهم. فالإبداع والبراعة لا يكونان دائمًا على رأس قائمة الأمنيات: فأنت، باختصار، تحتاج ببساطة إلى أشخاص يفهمون الوظيفة وينجزونها دون الكثير من الضجيج أو الدراما.

لذا يمكنك دائمًا تعيين الشخصيات الخضراء في العمل. إنهم يشكلون الأساس

المستقر الذي سينجز المهام والأعمال بشكل جيد. ليس لديهم مشاكل في تلقي الأوامر -طالما تمت صياغتها بطريقة جذابة- ويتمتع ذوو الشخصيات الخضراء بالاستقرار وإمكانية معينة للتنبؤ بهم في مكان العمل. أو في المنزل. أو مع العائلة. تقريبًا في كل مكان.

كلما نشأت مشكلة -ربما بسبب حالة ركود أو عندما يتولى مديرون جدد المسؤولية- سنرى جميع أنواع السلوك المثير للاهتمام في المجموعة. سيهرع ذوو الشخصيات الحمراء، الذين لم يستمعوا أبدًا إلى الرسالة بأكملها، لفعل ما يعتقدون أنه يجب القيام به؛ ما لم يكونوا بالطبع مشغولين بالصياح في وجه الإدارة لأنهم لا يوافقون على قراراتهم. بينما يبدأ ذوو الشخصيات الصفراء في مناقشات حادة وإبلاغ الجميع تمامًا بشأن ما حدث. وبدلًا من العمل، سوف يناقشون الأخبار حتى يحين وقت مغادرة المكتب. في حين سيجلس ذوو الشخصيات الزرقاء على مكاتبهم ويبدؤون في العمل المكتبي البيروقراطي، ويصيغون عددًا مهولًا من الأسئلة لا أحد يعرف الإجابات عنها حتى الآن.

فماذا عن ذوي الشخصيات الخضراء؟ إنهم فقط يتمتمون. إذا تجنبت الإدارة إفساد إحساسهم بالأمان بشكل خطير، فسوف يسيرون دون شكوى. إذ ليس هناك فائدة من إثارة الكثير من الضجة والإزعاج حيال ذلك. بل ويمكنك حتى أن تستمر في فعل ما كنت تفعله من قبل. هذا، في الواقع، يجعل الأمور أسهل بكثير. سنتعرف على الطريقة التي يمكننا بها مساعدة ذوي الشخصيات الخضراء على تغيير الاتجاه، لكنهم رائعون في البقاء هادئين ومواصلة السير.

ستعرف دائمًا كيف سيرد الشخص الأخضر على بعض الأسئلة لأنه لا يغير رأيه كثيرًا.

قبل بضع سنوات، قمت بتدريب شخص يُدعى جريجر والذي كان يشغل منصب الرئيس التنفيذي لإحدى المؤسسات لعدة سنوات، وكان فريق إدارته يتألف فقط من ذوي الشخصيات الخضراء. لقد اعتاد أن يستمتع بلعب لعبة صغيرة عند الإتيان بأفكار جديدة. كان يكتب ملاحظات صغيرة بالإجابات التي كان يعتقد أنه سيحصل

عليها من كل شخص. "لا" من آنا. "نعم" من ستيفان، و"ربما" من برتيل. وقد كان محقًّا في كل مرة! فهو عرفهم جيدًا وعرف كيف سيكون رد فعلهم على مقترحاته.

لم يكن الوضع ليصبح هكذا مع الشخصيات الصفراء. إنهم لا يعرفون حتى كيف سيستجيبون عندما تنشأ الفرص. أمر ممتع، بالتأكيد، لكنه مرهق لمن حولهم. أما مع الشركاء من ذوي الشخصيات الخضراء، فلا داعي للقلق.

"من؟ أنا؟ أنا لست هامًّا. انسَ حتى إنك رأيتني".

بالنسبة لكل شخص أخضر، ستأتي المجموعة دائمًا أولًا. الفريق قبل الذات. تذكر ذلك. هذه حقيقة أساسية لذوي الشخصيات الخضراء، ولا يجب تحديها بشدة. إن مجموعة العمل والفريق والنادي والأسرة؛ كل هذه المجموعات المختلفة مهمة بالنسبة للشخصيات الخضراء. وهم غالبًا ما يتجاهلون احتياجاتهم الخاصة إذا حصلت المجموعة على ما تحتاجه.

قد تعتقد أن المجموعات تتكون من أشخاص وإذا تم إرضاء كل فرد، فستكون المجموعة ككل راضية. قد يحدث هذا، ولكن سيكون التركيز حينها فرديًّا وليس جماعيًّا. أما الطريقة التي يرى بها الشخصيات الخضراء الأمر هي أنه إذا كانت المجموعة تشعر بالرضا، فإن كل فرد سيشعر بالرضا أيضًا.

هنا يصبح اكتراث واهتمام الشخصيات الخضراء واضحًا؛ فهم لديهم مراعاة لانهائية لمن حولهم. وهذا هو السبب، جزئيًّا، في صعوبة الحصول على إجابة مباشرة من ذوي الشخصيات الخضراء. إنهم يحاولون دائمًا إرضاء الجميع.

دعوني أخبركم قصة مذهلة. في أحد أيام الأحد قبل بضع سنوات، اتصل بي زميل يُدعى كريستوفر لم أكن أعرفه جيدًا. كنت أعمل معه منذ بضعة أشهر فقط، لكنني لم أكن قد تعرفت على شخصيته جيدًا بعد.

لذلك عندما اتصل بي حينها تفاجأت. رأيت من المتصل، لكن لم يكن لدي أي فكرة عما يريده مني. حيّاني بسعادة وسألني عما كنت أفعله. كنت قد اشتريت للتو منزلًا جديدًا في ذلك الوقت وكنت مشغولًا بتجهيزه. سأل كريستوفر عما يوجد بجدول أعمالي ذلك الأحد بالذات، وأتذكر أنني قلت إنني قلقٌ بشأن سخان المياه. كنا في بدايات الشتاء. كانت درجة الحرارة أقل بقليل من الصفر، ولم تكن إحدى مضخات التدوير تعمل حقًّا كما يجب. ونظرًا لأن الطقس البارد كان في طريقه بالتأكيد، فقد تساءلت عما إذا كانت المضخة قادرة على مواجهة موجة من قادمة من البرد القارس.

ولأنه شخصية خضراء، طرح كريستوفر عددًا من الأسئلة وقدم لي الكثير من النصائح الجيدة. كان لديه سخان مماثل ذات مرة، بالإضافة إلى ذلك، كان يعرف سباكًا يمكنه أن يطلب منه المجيء وإلقاء نظرة عليه؛ إذا كنت أريد، بالطبع. تحدثت أنا وكريستوفر لبعض الوقت، وأصبحت في حيرة متزايدة بشأن سبب اتصاله بي بالفعل.

سألني عن عنوان سكني. أعطيته العنوان ووعد بتدوينه وإعطائه إلى صديقه السباك. ثم، كنوع من "بالمناسبة"، سألني إذا كان لدي أي خطط للذهاب إلى المدينة في ذلك اليوم. كنت أسكن بمكان يبعد نحو 25 ميلًا من المكتب ولم أكن أنوي الذهاب إلى العمل يوم الأحد. شرحت هذا لكريستوفر.

تجاذبنا أطراف الحديث لفترة أطول قليلًا، وفي النهاية سألته أخيرًا بشكل مباشر عما يريده حقًّا. ثم كشف أنه كان يقف خارج المكتب بقميصه فقط لأنه كان قد نسي المفتاح عندما خرج لتناول الغداء. نظرت إلى مقياس الحرارة. عدة درجات تحت الصفر مع تساقط خفيف للثلوج. كنا نتحدث لمدة خمس عشرة دقيقة! دلفت إلى السيارة سريعًا وذهبت لأنقذه من التجمد المحقق.

فبالنسبة للشخص الأخضر، كل شيء هو أكثر أهمية منه، فهو لا يطلب أبدًا أي شيء.

يقولون إن ذوي الشخصيات الخضراء هم انطوائيون، وأنهم بالتالي ينشطون في عالمهم الداخلي. هذا يعني أنهم لا يتحدثون فقط من أجل التحدث. فأنت عندما تكون أكثر هدوءًا من المحيطين بك، فمن الطبيعي أن تستمع. وذوو الشخصيات الخضراء سوف يستمعون. إنهم مهتمون بك وبأفكارك.

فهم يستمعون حقًّا لما تقوله. إذ على عكس ذوي الشخصيات الحمراء، الذين يستمعون فقط عندما يكون هناك شيء يمكن اكتسابه من الأمر، أو ذوي الشخصيات الصفراء، الذين عادةً ما لا يستمعون على الإطلاق (على الرغم من أنهم سوف ينكرون هذه الحقيقة عادة)، يُصغي ذوو الشخصيات الخضراء لما تقوله بالفعل. فهم يستمعون ويصغون باهتمام لمشاكل المرء. قد لا يقدمون أي اقتراحات أو حلول، لكنهم يفهمون ما أخبرتهم به. لا تفترض أن هذا يعني أنهم يتفقون معك؛ لكنهم مستمعون جيدون.

حتى الآن، ربما تكون قد حاولت حل اللغز. ما هي الظروف والأماكن التي تناسب الألوان المختلفة؟ أي نوع من العمل سيكون أفضل بالنسبة لكل منهم؟ هذه أسئلة جيدة، حتى لو لم تكن هناك إجابات بسيطة. إحدى الملحوظات التي غالبًا ما تنشأ عندما أعمل مع هذه القضايا في مؤسسات مختلفة هي أن ذوي الشخصيات الحمراء، والصفراء على وجه الخصوص، يجب أن يكونوا جيدين في البيع. هذا صحيح بالتأكيد. لكن الشخصيات الخضراء غالبًا ما يتم تجاهلها. فنحن دائمًا ما نقوم بتعليم مندوبي المبيعات أن يتحدثوا أقل ويستمعوا أكثر، وهو ما يفعله ذوو الشخصيات الخضراء بشكل طبيعي تمامًا.

كانت هيلينا هي إحدى مندوبي المبيعات الذين قمت بتدريبهم قبل بضع سنوات. كانت ذات شخصية خضراء ولطيفة جدًّا في أساليبها. ولم يفهم معظم الناس كيف نجحت في هذا المجال الشاق. لكن لدي نظرية. أخبرتني ذات مرة عن إحدى المرات التي قابلت فيها رئيسًا تنفيذيًّا قاسيًا وكان يتمتع باحترام كبير من الجميع. لم يتمكن أي شخص في الشركة بأكملها من بيع أي شيء له، ولكن بعد قليل من التدريب مني، كانت هيلينا مصممة على خوض الأمر. لذلك رتبت لقاء معه.

تقابلا مع بعضهما في ساحة انتظار السيارات في المطعم حيث كانا سيتقابلان لتناول الغداء. دخل المدير التنفيذي إلى الساحة بسيارته القديمة ذات موديل الستينيات. جميلة، لامعة، ومتميزة جدًّا. قالت هيلينا إن الشيء الوحيد الذي كان يمكنها أن تفكر فيه حينها هو كلمة "واو"!

"هل تحبين السيارات؟"، سألها المدير التنفيذي، قبل حتى أن يقوما بتحية بعضهما. أومأت هيلينا. ثم أخبرها عن السيارة، والمبلغ الذي أنفقه لاستعادة حالتها الأصلية، والطلاء، والسبائك، والمحرك. وأراها كيف تبدو تحت غطاء المحرك. أومأت هيلينا وتمتمت باستحسان، وأملت ألا يطرح عليها أي أسئلة، لأنها لا تستطيع معرفة الفرق بين سيارتي فورد وشيفروليه. لكنها لم تقاطعه؛ فقط قامت بالاستماع. بعد ذلك كان الأمر سهلًا. جلسا، وطلب رؤية عقد البيع. فكيف نجحت في الأمر؟ من خلال عدم القيام بأي شيء على الإطلاق باستثناء شيء واحد: الاستماع. وقام بتوقيع العقد قبل حتى أن يتناولا الطعام.

استنتاجات حول السلوك الأخضر

حسنًا. هل لديك أي شخص أخضر في عائلتك؟ من المرجح جدًّا. السيد روجرز، وغاندي، وميشيل أوباما، وجيمي كارتر هم بعض الأشخاص المعروفين ذوي العناصر الخضراء. ونعم، يسوع. لقد كان رجلًا يعرف كيف يساعد الآخرين.

7

السلوك الأزرق
سعيًا لبلوغ الكمال

"لماذا نفعل ذلك؟ ما هو الأساس العلمي وراء ذلك؟"

أما آخر الألوان الأربعة فهو شخص مثير للاهتمام. وأنت على الأرجح قابلته من قبل. إنه لا يثير ضجيجًا حول نفسه، لكنه يراقب ما يحدث من حوله. وفي حين أن ذوي اللون الأخضر سيذهبون مع التيار، فإن ذا اللون الأزرق لديه كل الإجابات الصحيحة. فهو في الخلفية، يحلل، ويصنف، ويقيم.

ستعلم أنك قابلت شخصًا أزرق إذا قمت بزيارة منزل شخص ما ووجدت كل شيء تم تنظيمه هناك بطريقة معينة. الملصقات والأسماء على كل خطاف حتى يعرف الأطفال مكان تعليق ستراتهم. ستجد قوائم العشاء، مقسمة إلى فترات لكل ستة أسابيع لضمان اتباع نظام غذائي متوازن، معلقة على باب الثلاجة. وإذا نظرت إلى أدواته، فستجد أن كل شيء له مكانه الخاص ولا يوجد شيء في غير محله. لماذا؟ الشخص الأزرق يضع دائمًا الأشياء في مكانها.

إنه أيضًا متشائم، آسف: واقعي. يرى الأخطاء، ويرى المخاطر. إنه الشخص السوداوي المنغلق على ذاته. "وكلمات مثل "متحفظ" و"تحليلي" و"يهتم بالتفاصيل" هي بعض الكلمات التي قد نربطها باللون الأزرق.

"عفوًا، لكن هذا ليس دقيقًا بما يكفي"

لدينا جميعًا صديق كهذا. تخيل الآتي: أنت جالس في مطعم مع أصدقائك. تتحدثون حول القطط أو كرة القدم أو الصواريخ الفضائية. شخص ما يلقي تعليقًا عشوائيًا. قد يكون صديقك الأحمر الذي يدعي مثلًا أن فريق "بيتريوتس" قد وصل إلى نهائي دوري كرة القدم الأمريكية إحدى عشرة مرة؛ أو يمكن أن يكون صديقك الأصفر الذي يدعي بمرح أنه عندما كان طفلًا عاش في نفس منزل ويل سميث في ويست فيلي.

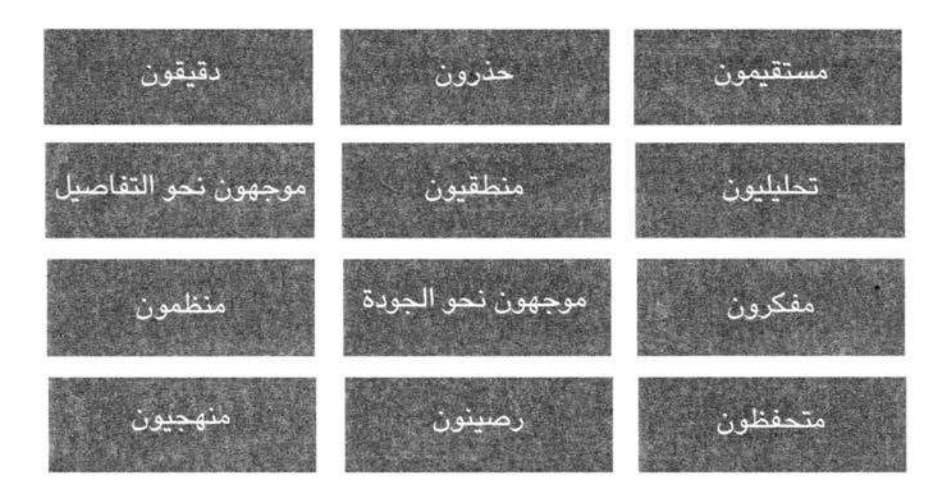
يحشرج صديقك الأزرق من حلقه وبصوت لطيف يقول إن فريق بيتريوتس لم يصل إلى نهائي دوري كرة القدم الأمريكية سوى عشر مرات -مع ظهوره الأول بعد موسم 1985 وثماني مرات منذ عام 2001- وأن ويل سميث ترعرع في وينيفيلد، التي تقع إلى الشمال من المنزل المعني، وعلى بعد نصف ساعة سيرًا على الأقدام من حديقة سينتينيال الجميلة. بالإضافة إلى ذلك، دون أن يرمش ولو لمرة واحدة، يضيف الصديق الطيب: "من المثير للاهتمام أن نلاحظ أنه في قرعة العملة المعدنية فيما قبل المباراة، في المباريات الـ 51 الماضية، كانت النتيجة هي "كتابة" في سبع وعشرين مرة "وصورة" في أربع وعشرين مرة. واستنادًا إلى الإحصاءات السابقة، فإن الفائز في قرعة رمي العملة المعدنية يكون أقل احتمالًا في الفوز بالمباراة بشكل إجمالي".

عليكم فقط أن تستسلموا أيها الأولاد. هذا الرجل ببساطة يعرف كل شيء. إنه لا يبالغ حول الموضوع، لكن طريقته في عرض الحقائق تجعل من الصعب عليك التشكيك بها. إنه يعرف أين يجد المعلومات ويمكنه أن يجلب لك الكتب لإثبات ذلك.

هذه هي طريقة ذوي الشخصية الزرقاء. وهم يعرفون كيف تكون الأمور قبل أن يفتح أحد فمه. لقد قاموا بالبحث على جوجل، وقراءة دليل المستخدم، والتحقق من القاموس، وبعد ذلك يقدمون تقريرًا كاملًا.

لكن من المهم ملاحظة أنه: إذا لم يتم طرح السؤال، فمن غير المرجح أن يقول صديقك الأزرق أي شيء عن هذا الموضوع. فهو ليس بحاجة لإخبار الجميع بما يعرفه. بالطبع، لا يعرف الشخص الأزرق كل شيء؛ فلا أحد يستطيع. لكن يمكنك عادةً الاعتماد على حقيقة أن ما يقوله صحيح.

عادةً ما يرى ذوو الشخصيات الزرقاء أنفسهم على أنهم:



هل لاحظت أي شيء في الصفات أعلاه؟ بالطبع لاحظت. هذه المرة قمت بوضع الصفات المختلفة بالترتيب الأبجدي، وهو شيء سيقدره ذوو اللون الأزرق بالتأكيد. ومع ذلك، قد أواجه مشكلة لأنني لا أناقش كل واحدة من هذه الخصائص وكل فرد على حدة في الصفحات التالية. ولجميع الأفراد ذوي الشخصيات الزرقاء الذين يقرؤون هذا -والذين ربما قاموا بتدوين ملاحظة صغيرة في الهامش للذهاب إلى موقع الويب الخاص بي للبحث عن تفسيرات محتملة لهذا الخطأ- أريد فقط أن أقول إنني لم أقصد التسبب في أي نزاع.

"إنه ليس أمرًا جللًا؛ كنت فقط أؤدي وظيفتي"

كيف يمكن لمن يدعي معرفة كل شيء أن يكون متواضعًا؟ إنه من قبيل التواضع المثير للإعجاب تجنب إثارة ضجة، حتى لو كنت تعرف كل شيء.

من النادر أن يشعر الشخص الأزرق تمامًا بالحاجة إلى تسليط الأضواء عليه ليظهر

للعالم من هو الخبير الحقيقي. إذ عادةً ما يكون كافيًا أن يكون الشخص الأزرق ذاته على علم بشأن من يعرف أفضل.

لكن هناك سلبيات أيضًا لهذا التواضع. لقد كنت في أكثر من مرة في وسط حشد من الناس حيث كنا نحاول جميعًا حل مشكلة معًا. في إحدى هذه المناسبات، تقدم شخص أزرق إلى الأمام بعد ساعتين وأشار إلى الإجابة. فهي بالنسبة له لم تكن مشكلة على الإطلاق. لقد كان يعرف شيئًا، ولكن نظرًا لأن الشخصيات الزرقاء غالبًا ما يغفلون عن الصورة الكبرى، فإنهم لا يتصرفون دائمًا على الفور. سألته لماذا لم يقل أي شيء قبل ساعتين. فأجاب، مثل الأزرق النموذجي: "حسنًا، فأنت لم تسألني أبدًا".

سيكون من السهل الشعور بالغضب بسبب هذا التعليق. لكن في الوقت نفسه، لقد تفهمت الأمر. إنها مشكلتي أكثر منها مشكلته أنه لم تتم دعوته للانضمام إلى المناقشة. كان يعلم أنه يعرف الجواب، وكان ذلك جيدًا بما فيه الكفاية.

ليست هناك حاجة أيضًا إلى التشجيع أو التصفيق أو دعوة الشخص الأزرق إلى المنصة عندما يقوم بعمل رائع وبطريقة مذهلة. بالتأكيد، البهجة لا تضر. سوف يوافق فقط على قبول الثناء والجائزة، ثم يعود إلى مكتبه، حيث سيواصل العمل في المشروع التالي. لكنه قد يتساءل أيضًا عن سبب الضجة حقًا؛ لقد كان يؤدي وظيفته فقط.

"عفوًا، لكن أين قرأت ذلك؟ وأي طبعة كانت؟"

نادرًا ما يمكن أن يعتقد الشخص الأزرق أن لديه الكثير من الحقائق، أو أن ذلك الكتاب أو الملف يحتوي على صفحات أكثر من اللازم. يقول الناس إن الشيطان يكمن في التفاصيل، ويمكنني أن أتصور أنه كان شخصًا أزرق هو أول من قال ذلك. فبالنسبة للشخص الأزرق لا توجد تفاصيل صغيرة جدًا بحيث لا يمكن ملاحظتها. فالسطحية ليست ببساطة خيارًا متاحًا للشخص الأزرق.

قد تقول "انتظر". "إن عدم متابعة كل التفاصيل الدقيقة في الواقع ليس نفسه هو السطحية". ولكن إذا سألت الشخص الأزرق، فالأمر كذلك بالنسبة له. فبالنسبة له

"عدم وجود سيطرة كاملة هو مماثل لعدم وجود أي سيطرة على الإطلاق. وماذا تجني السطحية؟ كيف يمكن أن تبرر ذلك؟".

لكن لا يسير الأمر بهذه الطريقة. فقط أخبِر الشخص الأزرق أنه يمكنه أن يتجاهل تفاصيل العقد الجديد ويتخطى آخر ثلاثين فقرة -حيث لا يوجد شيء مهم بها- وسيحدق بك بحيرة شديدة ويتساءل عن قدراتك العقلية. كالعادة، لن يقول أي شيء بالضرورة. لكنه سيتجاهل تمامًا ما قلته. بل إنه قد يبقى مستيقظًا طوال الليل للتحقق من كل تفاصيل الأمر بدلًا من تفويت أدنى قدر من التفاصيل.

قبل بضع سنوات، حاولت بيع برنامج تدريبي للقيادة إلى المدير التنفيذي لشركة تعمل في صناعة التغليف. كان ذا شخصية زرقاء. لم يكن هناك شك في ذلك. كانت رسائل البريد الإلكتروني الخاصة به مسهبة وجافة بعض الشيء، وبالنسبة للاجتماع الأول فقد خصص له 50 دقيقة. ليس ساعة، ولا ثلاثة أرباع ساعة، ولكن خمسين دقيقة. (كان هناك سبب لذلك: بعد الاجتماع، كان سيتناول الغداء، وكانت غرفة الطعام على بعد ثماني دقائق. بالإضافة إلى زيارة للمرحاض لمدة دقيقتين. والاجتماع ذو الخمسين دقيقة سيجعله يصل إلى هناك في الوقت المناسب).

في المرة الأولى التي التقينا فيها، أودعني على كرسي معين في زاوية محددة في مكتب الزوار. لم يسأل عما إذا كنت قد واجهت أي صعوبة في الوصول إلى هناك -وهو ما حدث؛ حيث كان العنوان مستحيلًا تمامًا- ولم يقدم لي قهوة ولا شايًا. ولم يبتسم عندما استقبلني. وقام بفحص بطاقة العمل الخاصة بي بحرص شديد.

بعد الاطلاع على احتياجات الشركة، أوضحت أنني سوف أعود إلى مكتبي لنضع تسعيرًا هناك. بمجرد عودتي إلى مكتبي، ظللت أفكر حول كيف ينبغي أن أسير في الأمر. في العادة، كانت عروضي تتراوح بين 10 إلى 12 صفحة، لكنني علمت أن ذلك لن يكون كافيًا في هذه الحالة. وبدلًا من ذلك، بذلت ما بوسعي وكتبت أكثر من خمس وثلاثين صفحة.

لقد أرسلت إليه نسخة مطبوعة من عرض السعر، حيث إن الكلمة المكتوبة والمطبوعة تعني للشخص الأزرق أكثر بكثير من الكلمة المنطوقة أو الرقمية. بعد أسبوع أو نحو

ذلك، تابعت الأمر برمته عبر مكالمة هاتفية. قال الرئيس التنفيذي إنها كانت أفكارًا مثيرة للاهتمام، وهو مستعد للمضي قدمًا. هل يمكنه الآن الحصول على التسعير الكامل؟ ما قاله في الواقع كان:

"هل هناك أي مواد أكثر؟".

أتذكر أنني حككت رأسي في حيرة. ففي رأيي، لقد وصفت البرنامج جيدًا في العرض. كان لكل مرحلة جدول أعمال وهدف وغرض واضح. كما أنني قدمت بعض المعلومات الأساسية والمراجع والاستشهادات.

عندما تكون بائعًا، لا يمكنك الاستسلام، لذا عدت إليه، مضيفًا كل التفاصيل التي يمكنني التفكير فيها. في المرة الثانية، جمعت ما لا يقل عن خمس وثمانين صفحة: تم تقسيم كل عنصر إلى فواصل زمنية مدتها ساعتان، وأضفت المزيد من المعلومات الأساسية، وأمثلة من التمارين، وأدوات التحليل، والقوالب، والأعمال. كانت التفاصيل على مستوى دقيق للغاية. كنت مسرورًا من نفسي، فقد قمت بكل ما يمكنني القيام به.

استغرق الأمر عدة أسابيع قبل أن أسمع ردًا من الرئيس التنفيذي. سألته إذا كان على استعداد لاتخاذ قرار.

سأل: "هل هناك مواد أكثر؟".

حسنًا، هذه المرة أراد المجيء إلى مكتبي. لمدة تسعين دقيقة، جلسنا على نفس الجانب من الطاولة في قاعة المؤتمرات في مكتبي وتناقشنا بشأن... جدول المحتويات في عرض السعر. لقد توقف عند الشروط والأحكام العامة في الورق القانوني، وكان كل قسم مليئًا بالأسئلة والملاحظات. بعد ذلك، قال مع وجه بلا تعبير تمامًا إن ذلك كان أفضل اجتماع حظي به منذ وقت طويل. لكن ما تساءل حوله كان:

"هل هناك أي مواد أكثر؟".

لقد أوصلته للخارج ليغادر وجلست لفترة من الوقت وفكرت. المزيد من المواد؟

لا مشكلة. كنت قد شاركت مجلد التدريب بأكمله (كان هذا قبل التعليم الإلكتروني والصفوف الدراسية الافتراضية)، على الأقل ثلاثمئة صفحة تغطي كل جلسة مدتها 15 دقيقة خلال خمسة عشر يومًا من التدريب في خمس مراحل مختلفة من القيادة.

كانت هذه هي كل المواد الموجودة، وهي تحتوي حتى على معلومات حول موعد استراحة القهوة، وما هي بالضبط الأسئلة التي يجب طرحها على الأفراد أثناء التدريب، وكيف ينبغي تأثيث الغرفة، والأعمال. يمكنني أن أؤكد لم تكن هناك فجوات.

اعتقدت أنه إذا أخذت كل هذا وأريته إياه فسيكون راضيًا أخيرًا.

لكن بعد شهر، سأل مجددًا عما إذا كان هناك أي مواد أخرى.

لم يكن هناك بالطبع.

أحد الاعتقادات الخاطئة الشائعة هو أن ذوي الشخصيات الزرقاء غير قادرين على اتخاذ القرارات، ولكن هذه ليست هي الحال. لم يكن هذا الرئيس التنفيذي يؤجل القرار إلى وقت ما في المستقبل أو أنه لم يكن يستطيع اتخاذ القرار. هو ببساطة لم يكن بحاجة لاتخاذ قرار. بالنسبة له، كانت العملية التي سبقت القرار أكثر إثارة للاهتمام. وتساءل فقط عما إذا كان هناك أي مواد أخرى.

لماذا يضطر بعض الناس للتأخر وتأجيل اتخاذ القرارت بشأن الأشياء لفترة طويلة لدرجة تجعلك تتساءل عما إذا كانوا قد دخلوا في حالة من السبات العميق.

يوضح المثال السابق أيضًا خاصية أخرى مميزة للسلوك الأزرق. إنهم عمومًا حذرون للغاية. غالبًا ما يفكرون في السلامة أولًا. فبينما تنتهز الشخصيات الحمراء والصفراء الفرص بقوة كبيرة، فإن ذوي الشخصيات الزرقاء سيتوقفون وينظرون في كل شيء مرة أخرى. قد يكون هناك المزيد من العوامل التي يجب مراعاتها، أليس كذلك؟ إذ عليك أن تسبر أغوار الأشياء قبل التصرف.

يمكن أن يتجلى ذلك بطرق مختلفة. إنها لحقيقة أن الرحلة هي أكثر أهمية من

الوجهة بالنسبة للشخصيات الزرقاء، بينما العكس صحيح تمامًا للشخصيات الحمراء. من الواضح أن هذا القدر من الحذر يمكن أن يؤدي إلى عدم اتخاذ أي قرارات على الإطلاق، وهذا يعني أيضًا أن ذوي الشخصيات الزرقاء نادرًا ما يتحملون أي مخاطر كبيرة. وعدم تحمل أي مخاطر يضمن حياة يمكن التنبؤ بها؛ ربما يمكننا الاتفاق على ذلك. أنا لا أقول شيئًا عن مدى الإثارة والإلهام. أنا فقط أذكر الحقائق.

في بعض الأحيان، يمكن لذوي الشخصيات الزرقاء الامتناع تمامًا عن بدء شيء لأنهم لا يستطيعون تقييم المخاطر. قابلت ذات مرة بائعًا ذا شخصية زرقاء تدرب كمهندس. كانت أطروحته هي أن أفضل صفقة يمكن أن تكون الصفقة التي لم تقم بها. يعد تقييم المخاطر أمرًا معقدًا، ومن يدري ما هي المخاطر الكامنة هناك؟ بشكل عام، يحلل ذوو الشخصيات الزرقاء كل شيء عن طريق إنشاء أنظمة متقدمة تتعامل مع المخاطر المحتملة التي قد تنشأ. فهم يضعون ثلاث ساعات للمنبه. ويغادرون قبل ساعتين عندما تكون ساعة واحدة تكفي. ويقومون بفحص حقائب الظهر للأطفال لعدة مرات قبل الذهاب إلى المدرسة في الصباح، على الرغم من أنهم قد قاموا بتجهيزها في الليلة السابقة ولم يلامسها أحدهم أثناء الليل. و يتحققون ثلاث مرات من أن المفاتيح موجودة في جيبهم، وبالطبع هي كذلك. فأين ستكون غير ذلك؟

إن فوائد ذلك لهي واضحة بالفعل. إذ لا يتفاجأ ذوو الشخصيات الزرقاء بالأحداث غير المتوقعة بنفس الطريقة التي يتفاجأ بها الجميع. وعلى المدى الطويل، فإنهم يوفرون الكثير من الوقت.

"لا يهم إذا كانت هذه الطريقة أسهل. إنها لا تزال غير صحيحة".

لا يمكن السماح للأشياء بأن تسير بشكل خاطئ. هذا كل ما في الأمر. الجودة هي كل ما يهم. عندما يفكر شخص أزرق في أن أعماله تتعرض لخطر أن تكون رديئة أو منخفضة الجودة، فإن الأمور تتوقف. يجب فحص كل شيء. لماذا انخفضت الجودة؟

ورغم خطورة التعميم، أود أن أقول إن عددًا لا بأس به من المهندسين لديهم سمات مميزة باللون الأزرق. فهم دقيقون، ومنهجيون، ويهتمون بالوقائع والجودة. لا يمكنني أن أعرف على وجه اليقين، لكنني أتخيل أن شركة تويوتا، الشركة اليابانية لصناعة السيارات، ربما لديها نسبة جيدة من المهندسين ذوي الشخصيات الزرقاء بين موظفيها. وهم لديهم أيضًا سياسة وهي أنه يجب عليك دائمًا أن تسأل "لماذا" خمس مرات لضمان الجودة والوصول إلى لب المشكلة. أود أن أقول إن هذا نهج أزرق نموذجي (بالإضافة إلى العقلية اليابانية، وهو نفسه مصطلح أزرق).

لذلك دعونا نقول إن شخصًا ما مثلًا قد اكتشف بقعة من الزيت على الأرض. قد يكون النهج الأحمر هو تقريع الشخص الأقرب إليه ثم أمره بالتخلص من البقعة. بينما يرى الأصفر البقعة ثم ينسى ولكن بعد يومين يتفاجأ عندما ينزلق عليها. في حين يرى الأخضر أيضًا البقعة ولكنه يشعر بالذنب قليلًا لأنها تمثل مشكلة بالفعل والجميع يتجاهلها.

لكن قد يتساءل الأزرق: "لماذا توجد بقعة زيتية؟" قد يكون الجواب هو أن الحشية تُسرب. هذه الإجابة، بالطبع، غير مرضية للشخص الأزرق. "فلماذا تقوم الحشية بالتسريب؟" "لأنها رديئة النوعية". "لماذا لدينا حشيات رديئة النوعية في مصنعنا؟" لأنه قد تم إخبار قسم المشتريات أن يوفر في المال؛ لذا فقد اشترينا حشيات رخيصة بدلًا من حشيات محكمة الغلق". "لكن من طلب منا توفير المال والتنازل عن الجودة؟" هذه هي الطريقة التي يمضي بها. ربما ستقوم المشكلة بحل نفسها. ربما سنحصل على تقرير حول سبب الخطأ، لكن لا، لم يتم عمل شيء لحل المشكلة.

في النهاية، قد يكون الحل الأزرق هو مراجعة استراتيجيات الشراء لدينا بدلًا من مجرد مسح الزيت المسكوب على الأرض.

ما أقصده في النهاية هو أن الأزرق مستعد للغوص عميقًا للحصول على كل شيء صحيحًا تمامًا بنسبة 100٪.

يجادل ذوو الشخصيات الزرقاء أنهم إذا كانوا سيفعلون شيئًا ما، فيجب عليهم فعل ذلك بشكل صحيح. والعكس صحيح؛ إذا كانت المهمة لا تستحق القيام بها بشكل صحيح، فهي إذًا لا تستحق القيام بها على الإطلاق. علاوة على ذلك، نظرًا لأنهم عادةً ما يصعب عليهم الكذب، فسوف يشيرون دائمًا إلى العيوب التي يكتشفونها؛ حتى العيوب التي قد تنعكس عليهم بشكل سيئ.

أتذكر بوضوح المناقشات التي أجراها والداي عندما كنت طفلًا. كنا نغير مسكننا من وقت لآخر، وعادة ما كان يتعين بيع منزلنا، مع كل ما يستتبع ذلك. وبطبيعة الحال، فإن أبي -المهندس- كان يقوم بكل العمل بنفسه، وقد كان يرافق من يأتون لرؤية المنزل بشكل شخصي.

كانت أمي دائمًا منزعجة من أنه يبدأ كل عرض للمنزل بالإشارة إلى جميع العيوب وأوجه القصور في المنزل. "لقد تسربت من هنا وهناك، ومن المؤكد أن بعض الطلاء قد سقط خلف الأريكة". "لماذا تقول لهم ذلك؟" تساءلت والدتي. "لأن هذا وذاك بهما مشاكل"، أجاب أبي. "بالتأكيد، ولكن هل يجب أن تخبر ذلك للمشترين المحتملين؟ الآن قد لا يرغبون في شراء المنزل!".

لم يفهم أبي المشكلة. فهو كشخص محترم وصادق، لم يستطع إخفاء العيوب التي عرفها. فهو يمكنه أن يتعايش مع حقيقة أننا نادرًا ما حققنا ربحًا كبيرًا من تلك الصفقات. لكنه كان صادقًا بشأن المنزل، لأنه هذا هو ما يجب القيام به.

"إذا لم يتطابق المسار مع الخريطة، فهناك شيء خاطئ في المسار"

يعتبر التفكير المنطقي والعقلاني أمرًا بالغ الأهمية للشخصيات الزرقاء. فهم مجردون من كل المشاعر (قدر الإمكان) وممتلئون بالمنطق. بالطبع، لا يستطيع ذوو الشخصيات الزرقاء تعطيل مشاعرهم تمامًا -لا أحد يستطيع ذلك- ولكنهم يحبون أن يقولوا إنهم يستخدمون الحجج المنطقية عند اتخاذ القرارات. إنهم يقدّرون التفكير المنطقي تقديرًا عاليًا، لكن يمكن أن يصابوا بالإحباط بسهولة عندما لا تسير الأمور على

ما يرام. والإحباط لا علاقة له بالمنطق وله كل العلاقة بالمشاعر.

قليل من الناس هم من يمكنهم تكرار نفس المهمة لعدد غير محدود من المرات بالطريقة نفسها تمامًا في كل مرة مثلما يستطيع ذوو الشخصيات الزرقاء. فهم لديهم قدرة فريدة على اتباع التعليمات بدقة دون سؤال أو تشكيك، شريطة أن يكونوا قد فهموها ووافقوا عليها في البداية.

كيف يفعلون ذلك دون الشعور بالملل أو فقدان الاهتمام؟ حسنًا، الأمر منطقي. إذا نجحت طريقة معينة، فلماذا نغيرها؟ ففي حين أن الشخصيات الصفراء أو الحمراء قد يجدون طرقًا جديدة لفعل شيء ما لمجرد أنهم كانوا يشعرون بالملل، فإن الشخص الأزرق يعيد نفس الشيء مرارًا وتكرارًا.

تفكر في كيفية وضع الشخص الأزرق لمجموعة من قطع الأثاث معًا في منزله. لقد اشتراها لتوه. إذا كان هناك دليل للمستخدم، فعليه بالطبع أن يقرأه جيدًا قبل البدء. يكون ذوو الشخصيات الحمراء واثقين من قدرتهم على القيام بذلك بسهولة، ابدأ بتثبيت الأجزاء المختلفة وتجميعها دون النظر حتى إلى رؤية ما هو موجود في بقية الصندوق. بينما يمزج الشخص الأصفر كل شيء ويصرخ بأنه سيكون من قبيل المتعة الكبيرة أن يضع الأثاث في مكانه. إنهم يعيشون في المستقبل ويمكنهم بالفعل رؤية صورة واضحة للخزانة الجديدة على الجدار الأيمن من غرفة النوم مع مفرش المائدة ومزهرية جميلة عليها. فهم يضعون كل الأجزاء معًا بشكل عشوائي بعض الشيء، دون بذل الكثير من الجهد. وسيضعون بعض المسامير القليلة حيث يبدو من المنطقي وضعها فقط، ثم ينتقلون إلى جزء آخر من الخزانة. بينما يقوم الشخص الأخضر بوضع الصندوق الهائل على الحائط ويأخذ استراحة ليحتسي قهوة. إذ نحن حقًا لسنا في عجلة من أمرنا.

فماذا سيفعل الشخص الأزرق؟ سيقرأ التعليمات مرتين، ويتحقق من صور كل شيء، ويتأكد من أن الأجزاء المختلفة من الخزانة الجديدة تتطابق مع الصور في التعليمات. وبقطعة قماش مبللة قليلًا -غير مبللة للغاية- يقوم بمسح جميع الأجزاء المختلفة بعناية لأن من المحتمل أن يكون عليها بعض الغبار. يلتقط المسامير الموجودة

في الصندوق ويقوم بعدها حتى لا يتفاجأ في النهاية إذا كان هناك أي شيء مفقود (وإذا كان هناك أي أجزاء متبقية، فقد يعيد الأمر كله مرة أخرى).

قد يستغرق الأمر بعض الوقت الإضافي حتى يقوم الشخص الأزرق بتشكيل الخزانة الخاصة به، ولكن بمجرد الانتهاء من ذلك، يمكنك التأكد من أنها ستظل قائمة إلى الأبد.

"الشيطان يكمن في التفاصيل"

قبل بضع سنوات، أردت تجديد الساحة المرصوفة في فنائي. ولأنني أحب العمل بيدي، في مقابل مجرد التحدث كل يوم، اعتقدت أنني سأقوم بهذه المهمة بنفسي. أو على الأقل جزء منها. كان والدي، الذي كان عمره أكثر من سبعين عامًا، في طريقه للمساعدة لأنه كان يعلم أنني تعرضت للضغط في الوقت.

لكن ما أسهل القول دون الفعل. إذ لتوفير أساس قوي، كان يجب أن نضع الحصى أولًا. وصل أبي قبل لحظات قليلة من شاحنة بها كل الحصى. كان معه عربة يد خاصة به، مصممة خصيصًا لتسوية الحصى، ومجرفة خاصة كان يستخدمها دائمًا لأغراض مماثلة. لم يفهم لماذا كنت أقف هناك مع مجرفة عادية. إذ يعلم الجميع أنه يجب استخدام مجارف خاصة لأشياء مثل هذه.

جاءت الشاحنة وأسقطت كومة ضخمة من الحصى في الطريق. تخيلت ونحن نقوم بالتجريف الأمامي لبضعة أيام، ولكي أكون صادقًا، فقد جعلني ذلك أشعر بالتعب قليلًا. لكنني كنت لا أزال مستعدًا لمواجهة التحدي.

لكن ماذا عن أبي؟ التقط بعض الحصى بين أصابعه وشمها وشعر بها وقيّم جودتها. وبعد أن قام بإصدار صوت ما، والذي فسرته على أنه موافقة، بدأ في تقييم الكومة نفسها.

قاس ارتفاع التل بيده. وقام بتقدير كم يبلغ محيطه. سألته ماذا كان يفعل. لم يجب، لكن تمتم بالأرقام تحت أنفاسه.

"ارتفاع واحد وثمانون، وخمسة أمتار في المحيط، التدرج... هممم... بعد ثلاثين ثانية"، ثم قال إن هناك ما بين 8.75 و 9.25 متر مكعب من الحصى في الممر. صادقت على كلامه بأن هناك بالفعل تسعة أمتار مكعبة. بالضبط.

سأل أبي متشككًا كيف عرفت ذلك. أشرت قائلًا: "لقد كان مكتوبًا على الشاحنة".

لم يتأثر أبي تقريبًا. سألته إذا كان يريد أن يعد كل قطعة من الحصى بشكل فردي. لكنه لم يعتبر ذلك ضروريًا.

ولعدة ساعات، كان يتجول أبي في الموقع ويقوم بضغط وتعبئة وتكويم الحصى، ويرتب كل شيء حتى يعتقد أن كل شيء على ما يرام. قام باستخدام ميزان، ومسبار، وماء، أي كل الوسائل المتاحة له، حتى لا يحدث أي خطأ.

يلزم وضع الحصى على منحدر تكون نسبة ميله هي سنتيمتر واحد بالضبط لكل متر. لماذا؟ أنت تسأل؟ "لأن الكتاب يقول ذلك". ولأنه كان مهندس إنشاءات، كان يعرف الكتاب عن ظهر قلب. سنتيمتر واحد لكل متر. بالضبط. فمن يدري ما العواقب الوخيمة التي يمكن أن تنجم إذا كنت غير مهتمًا بهذا الأمر؟

تأمل الفارق بين سنتيمتر واحد وسنتيمتر واحد تقريبًا. الأول دقيق. أما الثاني غير دقيق. حيث إن "سنتيمتر واحد تقريبًا" يمكن أن يصل ارتفاعه إلى سنتيمترين إذا ساءت الأمور. ومن سنتيمتر واحد إلى تدرج يبلغ سنتيمترين، هذا فارق لا يقل عن 100 %؛ أي انحراف كبير!

(الشيء المضحك في هذه القصة ليس في الواقع الحدث نفسه، ولكن ما حدث عندما قرأ أبي عنها في الإصدار الأول من هذا الكتاب. فقد جادل بأن هذا ليس هو ما حدث بالفعل. لقد صحح القصة في عدة نقاط وادّعى أيضًا أن الشاحنة كانت تحتوي على 12 مترًا مكعبًا، وليس تسعة أمتار. كما أنه يصر أيضًا على أنه ليس ذا شخصية زرقاء تمامًا).

وهو يكون هكذا مع كل شيء. في المنزل، إذا كان هناك أي أسئلة فنية، حول جهاز تلفزيون أو سيارة أو جهاز ميكروويف أو هاتف محمول، يظهر دليل المستخدم.

كان يجيب دائمًا: "هذا ما يقوله هنا... لماذا تعتقد أنهم كتبوا هذه الأشياء إذا لم يكن المقصود منها أن يتم الأمر بهذه الطريقة؟".

كيف ترد على ذلك؟ كيف تتجادل مع دليل التعليمات؟ من المستحيل العثور على الحجج التي يقبلها الشخص الأزرق الحقيقي. (يتوقف والدي أيضًا عندما تكون إشارة المرور حمراء في منتصف الليل، حتى لو كان هو الوحيد داخل دائرة نصف قطرها عشرة أميال. لأن هذه هي الطريقة التي يجب أن يتم بها ذلك).

القيمة الكبيرة لهذا النهج واضحة. فهو لن ينخدع أبدًا؛ وسوف يحصل دائمًا على ما دفع ثمنه. إن ذلك يجعله يحظى بالسلام الداخلي لأنه يعلم أنه قد فحص كل شيء بدقة شديدة.

إذا كنت تعرف أي شخص من ذوي الشخصيات الزرقاء، فأنا متأكد من أنك ستوافقني. في ظل الظروف العادية، فهم يكونون هادئين ومتوازنين للغاية. ربما لأنهم يُبقون كل شيء تحت الملاحظة.

"السكوت من ذهب"

أحد السمات الزرقاء كذلك هي الانطوائية. تكفي هذه الكلمة. يمكنني التوقف عن الحديث عن ذلك هنا. العديد من الشخصيات الزرقاء الذين قابلتهم لا يقولون كلمة واحدة دون داعٍ. هذا ما عليه الحال. فهل هذا يعني أنهم ليس لديهم ما يقولونه؟ أليس لديهم آراء حول الأشياء؟ لا على الإطلاق، إنهم مجرد منطوون للغاية. فذوو الشخصيات الزرقاء هم الأفراد المستقرون الهادئون الذين شبهتهم شعوب الأزتيك بالبحر، أي عنصر الماء.

إنهم هادئون من الخارج، ولكن تحت السطح يمكن أن يحدث أي شيء. فـ"الانطوائية" لا تعني الصمت: إنها تعني النشاط في العالم الداخلي. ولكن تأثير هذا غالبًا ما يكون هادئًا.

بشكل عام، نصيحتي هي الاستماع بانتباه عندما يتحدث ذوو الشخصيات الزرقاء فعليًا، لأنهم عادة ما يفكرون جيدًا بما يقولون.

فلماذا يصمتون؟ من بين أشياء أخرى، ذلك لأنهم، على عكس ذوي الشخصيات الصفراء، لا يشعرون بالحاجة إلى الاستماع إليهم. إن الجلوس في زاوية وعدم رؤيتهم أو سماعهم لا تأثير له عليهم. إنهم مراقبون، متفرجون، أكثر من كونهم شخصيات مركزية. ويمكنهم دائمًا أن يجدوا أنفسهم على حافة مجموعة حيث يراقبون ويسجلون كل ما يقال.

ولا تنس هذا: وفقًا لقيم الشخص الأزرق، فإن الصمت أمر إيجابي. إذا لم يكن لديك ما تقوله، التزم الصمت.

استنتاجات حول السلوك الأزرق

هل تعرف كل شيء عن ذوي الشخصيات الزرقاء الآن؟ هل تعرفت على بعض منهم في حياتك؟ لقد استخدم كل من بيل جيتس وألبرت أينشتاين اهتمامهما بالتفاصيل والطبيعة الدقيقة لبناء نجاحهما. لدينا أيضًا ساندرا داي أوكونور وكوندوليزا رايس. وبالطبع، من العالم الخيالي، فإن السيد سبوك من ستار تريك هو الأزرق المثالي؛ فهو يمتلك كل المنطق والعقلانية والفكر، حتى لو كان يتخلل ذلك بعض النكات.



8

الجانب الآخر المزعج -أو لا أحد كامل تمامًا: نقاط القوة والضعف- ما لا يريد أحد التحدث عنه.....

كما يوحي عنوان هذا الكتاب، يوجد أفراد من حولنا، قد نواجه صعوبة في فهمهم في ظل ظروف غير ملائمة. بينما هناك أشخاص آخرون لا نفهمهم على الإطلاق، بغض النظر عن الموقف أو الظروف. أما الأكثر صعوبة في التفاعل معهم فهم أولئك الذين لا يحبوننا، لأنهم يتصرفون "بشكل غير لائق".

بدأت الاختلافات تصبح واضحة

يمكنك أن ترى الاختلافات العامة بين مختلف الألوان. يوضح الرسم التوضيحي التالي مثالًا عن كيفية اختلافهم. فبعض الناس تهتم بالمشاكل، والبعض الآخر يهتم بالعلاقات. وفي حين أن اثنين منهم سريعو التصرف، فالآخران متأنيان. هذا غالبًا ما يكون مصدر سوء التفاهم اليومي، كبيره وصغيره. سأعود إلى هذا في ما بعد، ولكن أود أن أغتنم هذه الفرصة لتقديم بعض الفروق الدقيقة في إيضاح أنماط السلوك الأساسية المختلفة التي يمثلها كل لون.

أنا لا أقول أنك ستدعو الأشخاص حمقى، مثل ستور، الذي فتح عيني في بداية هذا الكتاب. ومع ذلك، وبكل أمانة، فقد وقفنا جميعًا في بعض الأحيان غير قادرين على فهم تعليق سمعناه أو شاهدنا شخصًا يتصرف بطريقة تتعارض تمامًا مع طريقة تصرفنا. وبالتالي اعتقدنا أنهم حمقى.

يفترض هذا التفكير أنني "دائمًا على صواب"، وهذا يعني بالطبع أن الشخص الآخر، وشكل سلوكه، هو خاطئ تلقائيًا. إنها مسألة صعبة. قال شخص حكيم ذات مرة "فقط لأنك على حق، لا يعني أنني يجب أن أكون مخطئًا". ونحن نميل أيضًا إلى إيلاء اهتمام خاص لأخطاء الآخرين وأوجه القصور فيهم. وقد جادل علماء نفس الطفل بأن الأشياء التي نجدها أكثر إثارة للصدمة في سلوك أطفالنا هي الأشياء التي نعترف بوجودها في أنفسنا؛ لكننا نتمنى لو لم نفعل ذلك. فمن الذي يقرر أي نوع من السلوك هو الصواب والخطأ إذًا؟

حان وقت "الكليشيه" الحقيقي

من ناحية، لا يوجد أحد مثالي. أمرٌ محزنٌ فعليًا. لكن في الحقيقة، لا يوجد بشر كاملون؛ لا أحد دون أخطاء أو عيوب. في شبابي، كنت أبحث باستمرار عن نموذج يحتذى به أو مثل أعلى يمكن أن يصبح مرشدًا لي في الحياة -ذلك الشخص أو الرجل أو المرأة، الخالي تمامًا من أوجه القصور- لكنني لم أجده أبدًا. ما زلت لم أرَ أي أثر لهذا الإنسان المثالي الخيالي. وهذه بالطبع هي الحال. فنحن نعيش مع أوجه القصور لدينا ونقوم بالاستفادة قدر الإمكان من الأشياء.

من ناحية أخرى، عندما نفكر في أن شخصًا ما هو أحمق، فهل هو حقًّا كذلك بسبب عيوبه وأوجه القصور فيه أم أننا فشلنا في فهمه؟ إن السمة التي قد تكون مفيدة في بعض الحالات هي غير مناسبة في حالات أخرى. من المهم أن نتذكر أن التواصل يحدث عادة وفقًا لشروط المتلقي. ومهما كان رأي الناس فيّ، فهذه هي الطريقة التي يرونني بها. بغض النظر عما كنت أقصده حقًا. وكما هي الحال دائمًا، يتعلق الأمر بالوعي الذاتي. ويمكن أن تصبح الصفات الجيدة عيوبًا في الظروف الخطأ، أيًا كانت الصفة ذاتها.

يكون ذوو الشخصيات الحمراء أكثر من سعداء لتولي زمام الأمور إذا لزم الأمر. إنهم يجعلون الأمور تحدث وتتحقق. ومع ذلك، عندما يشرعون في ذلك، فإنهم يصبحون مهووسين بالتحكم ويمكن أن يكون من الصعب التعامل معهم. وهم غالبًا ما يُغضبون الناس مرارًا وتكرارًا.

يمكن أن يكون ذوو الشخصيات الصفراء مسلين ومبدعين ويحسّنون مزاج من معهم بغض النظر عمن هم. ومع ذلك، عندما يتم منحهم مساحة غير محدودة، سوف يستهلكون كل الأكسجين الموجود في الغرفة، ولن يسمحوا لأي شخص بالدخول في المحادثة، وسوف تعكس قصصهم الواقع بشكل أقل وأقل.

بينما يسهل التسكع مع ذوي الشخصيات الخضراء الودودين لأنهم ممتعون جدًا ويهتمون بصدق بالآخرين. لكنهم ولسوء الحظ، يمكن أن يكونوا في غاية اللامبالاة والغموض. فأي شخص لا يتخذ موقفًا في النهاية يصبح من الصعب التعامل معه. فأنت لا تعرف موقفهم فعليًا، ويقتل التردد الطاقة في الآخرين.

بينما ذوو الشخصيات الزرقاء هم تحليليون وهادئون ويفكرون قبل أن يتكلموا. إن قدرتهم على الاحتفاظ بالهدوء هي بلا شك صفة يحسدهم عليها كل من ليسوا قادرين على القيام بذلك. ومع ذلك، يمكن أن يتحول التفكير النقدي لذوي الشخصيات الزرقاء إلى الشك واستجواب من حولهم بسهولة. حيث يمكن لكل شيء أن يصبح مشبوهًا وشريرًا.

في الأقسام التالية، أتناول كيفية إدراك الأشخاص لنقاط ضعف أنماط سلوك معينة. بطبيعة الحال، هذه منطقة حساسة ويمكن إساءة فهمها بسهولة. وعندما أقوم بتدريب الأفراد، يكون هذا هو المكان الذي يمكن أن تتعرض فيه الأمور للفوضى. لذلك عندما تقرأ عليك أن تدرك أن هناك الكثير في عين الرائي. من هو على حق ومن هو على خطأ؟ إن وصفي لأنماط السلوك التي أتحدث عنها، يتم وفقًا لإدراك الآخرين لها، حتى لو كانت نية الشخص صاحب الفعل أو القول تختلف تمامًا.

هناك شيء واحد أعرفه بالتأكيد في ما يتعلق بالألوان المختلفة وهو أن كل لون يقيم نفسه بطرق مختلفة. يميل كل من ذوي الشخصيات الحمراء والصفراء إلى تضخيم نقاط قوتهم ويعتقدون أنهم ليس لديهم نقاط ضعف، حيث إن لديهم نوعًا من الغرور، وربما يعزى جزء كبير من نجاحهم إلى حقيقة أنهم لا ينشغلون بالعيوب ولكن بدلًا من ذلك يبحثون عن الفرص والخبر السار. لكن من الواضح أن ذلك لا يمكن الحفاظ عليه بمرور الوقت.

وعلى العكس من ذلك، عادة ما يبالغ ذوو الشخصيات الزرقاء والخضراء من نقاط ضعفهم وفي بعض الحالات يتجاهلون نقاط قوتهم. والعواقب واضحة. فعندما تقدم تعليقات إيجابية إليهم، فإنهم يبدون في بعض الأحيان محصنين ضدها ويقومون بتغيير الموضوع إلى شيء حدث به خطأ كبير. ومن الواضح أن هذا غير مثمر للغاية.

حسنًا، هل نحن مستعدون للبدء؟

كيف يُنظر إلى ذوي الشخصيات الحمراء؟

إذا سألت أشخاصًا آخرين عن ذوي الشخصيات الحمراء، فقد تحصل على صورة مختلفة عن الصورة التي تعطيها الشخصيات الحمراء لنفسها. يا لها من مفاجأة! يُظهر بحثي الخاص أن ذوي الشخصيات الحمراء محاطون بحمقى أكثر من بقيتنا. سيوافق العديد من الأشخاص على ما قرأته حتى الآن بشأن ذوي الشخصيات الحمراء، لكنني سمعت أيضًا تعليقات أخرى. وهم عادة ما يعبرون عن هذا عندما لا يكون الشخص الأحمر في الغرفة لأنهم يخشون طباعه الحادة. دائمًا ما تسمعهم يقولون إنهم يريدون أن يسمعوا الحقيقة. على مر السنين، دائمًا ما يخبروننا: "قولوا ما تفكرون فيه!" ولكن بمجرد أن تفعل ذلك تجد نفسك في منتصف نقاش ساخن مع شخص أحمر غاضب. هذا يعني أن ما ستقرأه الآن سيكون غالبًا جديدًا تمامًا للعديد من ذوي الشخصيات الحمراء. إذ لم يكن الكثير منا قادرًا على إيضاح هذه النقاط للشخص الأحمر من قبل. فالأمر يستغرق الكثير من الطاقة.

يقول بعض الناس إن ذوي الشخصيات الحمراء هم مجرد أشخاص عدوانيين، متعجرفين، ومغرورين. ويُنظر إليهم على أنهم لا يتزعزعون، وغير صبورين، وديكتاتوريون. كما أنه غالبًا ما يُنظر إليهم على أنهم مهووسون بالتحكم وعدوانيون وأنانيون.

لا أعتقد أن هذا صحيح بالضرورة، لكنني سمعت أن الناس يتحدثون عن الأشخاص ذوي السلوك الأحمر كديكتاتورين وطغاة. فجأة أصبحت الصورة لا تحمل مديحًا. إذ يكشف الزعيم المولود عن جانبه السيئ.

بادئ ذي بدء، اسمحوا لي أن أقول هذا: لا شيء مما قيل سابقًا من شأنه بالضرورة أن يزعج الشخص ذا السلوك الأحمر، لأنه أكثر اهتمامًا بالمهام منه بالعلاقات. إلى جانب ذلك، فالجميع مخطئ بالنسبة له. ومع ذلك، دعونا نرى ما يقوله الجميع.

"لماذا كل شيء يستغرق وقتًا طويلًا؟ ألا يمكنك تسريع الأمور قليلًا؟"

حسنًا ماذا تستطيع أن تقول؟ لا يمكن أن يُطلَق على أي شخص يرغب في الخروج من أي إطار تنظيمي للمضي قدمًا أي شيء آخر غير أنه غير صبور. عندما تستغرق القنوات الرسمية المعتادة وقتًا طويلًا للغاية، فإن الشخص الأحمر سيتجاوز بعض مستويات صانعي القرار ويبحث بسرعة عن الشخص الذي سيُنجز الأمر فعليًا.

المثال الأول الذي يتبادر إلى ذهني هو حركة المرور في مدينتي الجميلة. بالتأكيد، العديد من السكان المحليين هم في عجلة من أمرهم أكثر من المتوسط الوطني عندما يقودون السيارة -هناك إحصاءات حول هذا الموضوع- لكن بما أننا نتحدث عن السلوك الأحمر، أود أن أخبرك عن زميل لي قبل بضع سنوات يُدعى بيورن. كنا أنا وبيورن نستخدم السيارة كأداة النقل الرئيسة في المدينة وحولها. حيث كانت وسائل النقل العام تستغرق وقتًا طويلًا. وقد كان بيورن يفقد رخصته في أغلب الأحيان بسبب نهجه المتحرر إلى حد ما في ما يتعلق بحدود السرعة.

لقد كان يعيش خارج المدينة، وكانت الرحلة إلى المكتب على بعد نحو عشرين ميلًا تستغرق نحو أربعين دقيقة. كان ذلك في اليوم الجيد؛ لكن كان يمكن أن يستغرق الأمر بسهولة ساعة ونصف الساعة.

نادرًا ما شعر بيورن بضرورة ضبط قيادته وفقًا لتدفق حركة المرور. كان رأيه أنه لا يوجد أي سبب لاتباعه كل قاعدة مرورية. إن لافتات حدود السرعة المنشورة هنا وهناك -خمسون، ستون، وهكذا- كانت في الغالب توصيات. لم تنطبق عليه. لقد كانت موجودة للأشخاص الذين لا يعرفون حقًّا كيفية قيادة السيارة!

في إحدى المرات، كنت جالسًا في المكتب مع بعض الزملاء نتناول فنجانًا من القهوة بينما نناقش حالة المرور الخطيرة إلى حد ما. شعرت كما لو أن المدينة كانت على شفا احتشاء مروري. لم يعرف بيورن ما الذي كنا نتحدث عنه. لم يكن يدرك المشكلة على الإطلاق. على العكس من ذلك، شعر أن حركة المرور لم تكن سيئة في الآونة الأخيرة. عندما سألناه أكثر قليلًا، اتضح أنه عادة ما كان يقود سيارته في المكان المخصص للحافلات طوال الطريق لأكثر من ثلاثين ميلًا. كان الأمر أسرع كثيرًا بهذه الطريقة. بل وصل الأمر إلى أن بيورن قد أكد أن هذا الأمر لا مشكلة به. بل ويمكنك أن تحظى باشتراك في السير في المكان المخصص للحافلات. وهذا ما فعله، وكلفه الأمر نحو 140 دولارًا في الشهر.

كانت توقفه الشرطة كل أربعة أسابيع تقريبًا، لكن الأمر كان يستحق كل هذا العناء. فقط تخيل مقدار الوقت الذي وفره! وكل ما كلفه الأمر هو الغرامات. لقد شعر أنها كانت صفقة جيدة.

تُظهر هذه القصة بوضوح تام كيف يعمل السلوك الأحمر. إنهم يعلمون تمامًا كما يعلم الجميع أنه من الخطأ انتهاك القواعد؛ ومع ذلك، نظرًا لأن الأمر يكون أسرع بهذه الطريقة، فإنهم يقومون بذلك على أي حال. إن ذوي الشخصيات الحمراء هم مشهورون بخرق القواعد. لكن مرة أخرى، أود أن أذكرك بنواياهم: فقط لإنجاز المهمة.

لا يواجه ذوو الشخصيات الحمراء مشكلة في اتخاذ طريق مختصر، طالما يتعلق الأمر بإنجاز الأمور. إذ إنه مع هذا التعامل الجريء مع اللوائح والقواعد، ستصل

بالتأكيد بشكل أسرع. كما أود أن أقول إن ذوي الشخصيات الحمراء غالبًا ما يكونون سريعين لدرجة أنه إذا حدث خطأ ما، فسيظل بإمكانهم إعادة المشروع. في الوقت نفسه، لا يعرف أي شخص آخر حقيقة ما سيحدث بالفعل.

"أنا لا أصرخ! انا لست غاضبًا!"

ولأن الطريقة التي يتواصل بها ذوو الشخصيات الحمراء صريحة ومباشرة، يرى الكثيرون أنها عدوانية. هذا منطقي، لكن في الوقت نفسه يختلف هذا التصور، اعتمادًا على من يصبح ضحية وجهات نظر ذوي الشخصيات الحمراء القوية. على سبيل المثال، في السويد، من غير المقبول أن نتصرف بنوع من المواجهة التي تكون على ما يرام في ألمانيا أو فرنسا. أنا لا أقول أن الناس يتشاجرون أكثر في هذه البلدان، لكن لديهم نهجًا مختلفًا بعض الشيء تجاه النزاعات.

فقط تخيل. في العديد من أماكن العمل، يتم تشجيع الناس على أن يكونوا صريحين و"لديهم تواصل منفتح". ماذا يعني هذا حقًا؟ من السهل تفسيره على أنه يعني أننا يجب أن نكون صادقين بعضنا مع بعض ونقول ما نفكر فيه، أليس كذلك؟ نريد أن يكون هناك حوار مفتوح وصريح. هذا ممتاز؛ فلكي تكون أي منظمة فعالة، من الضروري أن يكون لديك تواصل مباشر حول الأشياء المهمة.

فمن ذا الذي يستطيع أن يتعامل طبيعيًا بتواصل صريح حقًّا؟ أو يستقبل ذلك من الآخرين دون أن يصبح غريب الأطوار؟ الجواب: لا أحد. من حيث المبدأ.

هذا بغض النظر عن ذوي الشخصيات الحمراء بالطبع. بالنسبة لهم، ليس هذا شيئًا ذا أهمية. "فلماذا نتحدث حتى عن الحصول على سقف عال؟ من الواضح أنك تقول فقط رأيك!" كثير من الناس يجدون هذا مرهقًا؛ أن تتم مواجهتك بالحقيقة باستمرار هو أمرٌ قد يكون مرهقًا إذا كنت تواجه صعوبة في تلقيها.

إن هدفي هنا ليس تحديد ما هو صواب أو خطأ؛ أريد فقط إثبات أن جميعنا مختلفون.

فلماذا في بعض الأحيان نعتبر سلوك الأحمر مُهددًا وعدائيًا؟ هل يمكن أن تكون حقيقة الأمر أنهم لا يستسلمون على الفور؟ أنهم يحبون الجدال والنقاش حتى حول الأمور الصغيرة إذا وجدوا أنها مهمة؟ وأنهم سوف يرفعون أصواتهم، ويضعون سيوفهم على رقاب الناس، ويضربون بقبضتهم على الطاولة إذا كان ذلك يناسبهم؟ أنهم في بعض الأحيان يعبرون عن أنفسهم بوقاحة؟

تخيل السيناريو التالي:

لديك مشروع، شيء قضيت بضعة أيام تعمل عليه، أو ربما حتى أسابيع. تبدأ بالشك في نفسك؛ هل نجحت في عملك؟ هل هو جيد بقدر ما أردته أن يكون؟ هل تجرؤ على إظهاره للعميل كما هو الآن، أم هل يجب أن تطلب رأي شخص تعرف أنه سيعطيك إجابة صادقة؟

ثم يأتي بعد ذلك الشخص الأحمر، وتنتهز الفرصة. أنت تدرك تمام الإدراك أن هذا الزميل -أو الزوج أو الصديق أو ابن العم أو الجار- سيكون صادقًا. وأنت تبحث عن رأي صادق. ومع درجة من الفخر في صوتك، فإنك تُظهر له ما أنجزته، وتشرح له العملية خطوة بخطوة. ومن دون أن تلاحظ، يفقد الشخص الأحمر صبره، لأنه قرر بالفعل ما هو رأيه وإلى جانب ذلك، لقد سئم من تحدثك كل تلك المدة الطويلة.

ومع إشارة من يده أسكتتك بكفاءة، يقول الشخص الأحمر: "لا يبدو كل هذا جيدًا. لا يعجبني حقًا ما قمت به هنا. في الواقع، يبدو عشوائيًا جدًا. أنا مندهش لأنك لم تفعل أفضل من هذا. أعتقد أنه يجب عليك إعادة كل شيء من البداية إلى النهاية".

ثم يغادر دون التفكير في أي شيء أكثر من ذلك. لقد تركك وحيدًا تشعر بالبؤس والتحطم، مهما كان لونك.

سيناريو مبالغٌ فيه؟ هل يمكن أن يحدث هذا في الحياة الحقيقية؟ في هذه المرحلة، إذا كنت تعتقد أن مثل هؤلاء الأشخاص السيئين لا وجود لهم، فأنت في الواقع لم تقابل مطلقًا شخصًا أحمر حقيقيًا. أو أن ذوي الشخصيات الحمراء الذين قابلتهم تعلموا كيف يكونون غير صادقين.

فكر في الأمر. ما هو الغرض من تحطيم شخص ما والتقليل من شأنه تمامًا؟ ماذا كانت نوايا الشخص الأحمر؟ إنها كانت بالضبط قول ما طلبت. لقد طلبت رأيًا صادقًا حقًا!

"لقد قلت: قل بالضبط ما هو رأيك". بل من المحتمل أنك أضفت أيضًا: "لن أكون غاضبًا" / "حزينًا" / "محبطًا" / "انتحاريًا". يقول الشخص الأحمر: "كن مستعدًا". لقد أطلقت طوفانًا وحشيًا من الصراحة. لكنك ستبقى على قيد الحياة، ربما وثقتك في نفسك منخفضة قليلًا.

بصفتي استشاريًا، فقد أوضحت مرات لا حصر لها أنه عندما يبذل الشخص الأحمر كل اهتمامه بشأن قضية مهمة بالنسبة له، وتكون مسألة لا ينوي التخلي عنها؛حسنًا، ستكون العاصفة وحشية. إذا كنت خائفًا من النزاع، فلا يجب أن تضع نفسك في هذا الموقف. فالشخص الأحمر ليس لديه مشكلة مع النزاعات. هو لا يخلق النزاع بوعي، لكن المشاجرة المنعشة بين الحين والآخر لا يمكن أن تكون شيئًا سيئًا، ألا تعتقد ذلك؟ إنها مجرد طريقة أخرى للتواصل.

نصيحة على الهامش: إن أسوأ شيء يمكنك القيام به بمجرد الدخول في نزاع مع الشخص الأحمر هو التراجع. هذا التكتيك يمكن أن يسبب لك مشاكل خطيرة. وسنتحدث بالمزيد عن ذلك في وقت لاحق.

"ماذا تفعل هناك؟ أستطيع أن أرى ما (لا) تفعله!"

لكن ماذا تعني في الواقع الحاجة للسيطرة؟ ببساطة، يمكننا أن نقول إن الحاجة إلى السيطرة هي ظاهرة يحتاج الفرد فيها إلى السيطرة على موقف تتواجد فيه إما مجموعات أو أفراد. غالبًا ما يشعر أولئك الذين لديهم احتياجات للتحكم والسيطرة بعدم الارتياح إزاء الاضطرار إلى تكييف أنفسهم مع مجموعة أو موقف ما، وسيحاولون الإتيان بشتى الطرق باستراتيجيات متنوعة لتجنب ذلك. وأحد أشكال السلوك الشائعة

لذلك هو التحدث باستمرار، ومقاطعة الآخرين وتجاهلهم، من أجل الحفاظ على السيطرة على المحادثة.

من المرجح أن يُنظر إلى ذوي الشخصيات الحمراء على أنهم متعجرفون للغاية، ولكن من المهم الإشارة إلى أنهم مهتمون بالتحكم في من حولهم، ولكن ليس بالتحكم في كل التفاصيل المحددة حول الموقف (إن الانتباه إلى التفاصيل أو التحكم فيها ليس شيئًا يمكننا اتهامهم به). ولكن من المهم أن يشعر ذوو الشخصيات الحمراء بأنهم يتحكمون في ما يفعله الأشخاص وكيف يعتزمون اتخاذ إجراءات بشأن بعض المشكلات المحددة.

في قلب هذه الحاجة للسيطرة، هناك اعتقاد بأنهم يعرفون أكثر قليلًا من أي شخص آخر. ولأنهم يشعرون بأنهم يعرفون أفضل، فسوف يراقبون كل من حولهم للتأكد من أنهم جميعًا يقومون بالأمر الصحيح. الميزة في ذلك بالنسبة للشخص الأحمر هو أن الأشياء كلها تتم وفق أسلوبه. أما العيب فهو واضح: فكل شخص يشعر أنه متحكم فيه. يعتقد بعض الناس أنه أمر جيد عندما يتخذ شخص آخر القرارات ويحمل عصا القيادة، لكن الآخرين يشعرون بالقيود ويريدون فقط الفرار.

قبل عدة سنوات، عملت في شركة كان فيها أحد المديرين المتوسطين ذا شخصية حمراء للغاية. (كانت أيضًا نوعًا ما زرقاء قليلًا؛ راجع القسم الخاص بالسلوك الأزرق). كانت عندما توكل المهام إلى الموظفين، يكون التأثير ممتعًا للغاية. لم يكن لديها أي مشكلة في التخلي عن أشياء معينة؛ بل لقد كانت حتى جيدة في التكليف ببعض المهام المتعة، وهو أمر يجده العديد من المديرين التنفيذيين صعبًا. ومع ذلك، لأنها كانت حمراء، كانت سريعة للغاية في التفكير والعمل. في الممارسة العملية، كان هذا يعني أنها تنتظر لبعض الوقت بعد أن توكل مهمة محددة لشخص ما، وإذا لم يتم إنجاز المهمة فورًا، فستذهب ببساطة وتنفذها بنفسها. وعندما يصل الموظف المعني إلى هذا البند في قائمة مهامه، سيكتشف غالبًا أنه قد تم بالفعل. ملاحظة: هذا يحدث ولم يتم الوصول إلى الموعد النهائي بعد.

ولأن هذه المديرة كانت ذات شخصية حمراء-زرقاء، فقد قامت بعمل أفضل بكثير

مما كان يمكن أن يقوم به الموظف إذا حصل على الفرصة. فالأحمر يعني السرعة؛ والأزرق يعني جودة عالية في التنفيذ. لسوء الحظ، لم يكن انتقاد بُطء الموظف بطيئًا في حدوثه. ونظرًا لأن الجزء الأزرق من هذه المديرة كان دقيقًا في ما يتعلق بالتفاصيل وأصدر الجزء الأحمر انتقادات شديدة السهولة، فقد تم اعتبارها عنيفة جدًّا. وهو ما يقودنا إلى القسم التالي.

"أحاول أن أهتم بك؛ لكن سيساعدني أن تكون أكثر إثارة للاهتمام"

هل قابلت شخصًا من دون مشاعر تمامًا؟ لا أعتقد ذلك. مرة أخرى، ذوو الشخصيات الحمراء ليسوا أشخاصًا ذوي علاقات نموذجية. ولا بأس في ذلك، طالما أن الشخص الذي تتواصل معه له نفس التركيز الذي لديك. ولكن إذا تحدث الشخص الأحمر مع شخص يهتم بالعلاقات بشكل واضح، مثل الأصفر أو الأخضر، فيمكن أن يُنظر إليه على أنه مجرد من المشاعر أو غير إنساني.

اسمحوا لي أن أوضّح هذا بمثال من تجربتي الشخصية.

كان لدي زميل سابق كنت أقدره دائمًا (لاحظ أنني أبدأ بالإيجابيات، لتفادي إزعاج أو إغضاب أحد؛ أنا سويدي للغاية!) وما زلت أكنّ له احترامًا كبيرًا كصديق محترف وأيضًا كصديق جيد. حسنًا، إنه بيورن سيئ السمعة مرة أخرى.

قبل بضع سنوات، كنا نمر بفترة صعبة في الشركة. كان الخريف وقتًا عصيبًا ومضنيًا: أيام طويلة وليالٍ متأخرة، وكنا نعمل في عطلات نهاية الأسبوع كثيرًا. لقد أنهكنا أنفسنا، وأنهكنا بعضنا بعضًا، وأنهكنا عائلاتنا. لقد كنا مجهدين للغاية. وكنا نستحق حقًّا عطلة كريسماس هادئة ومريحة.

وحينها خرجنا لبدء العطلة في مطعم ياباني. لقد خلعنا أحذيتنا وجلسنا على وسائد، كان كل منا يحمل كأسًا في يديه. وبالأسلوب السويدي النموذجي، نظرنا إلى قائمة الطعام بينما -في الوقت نفسه- كنا ننظر إلى ما يفكر الآخرون في طلبه. بالطبع، لم يرغب معظمنا في طلب شيء لم يختَره أي شخص آخر.

باستثناء بيورن. فقد ألقى نظرة سريعة على القائمة وصرّح بما كان يفكر فيه. لقد كان جاهزًا الآن وسرعان ما شعر بالضجر من أولئك الذين لم يقرروا بعد. وبما أنه بحاجة إلى القيام بشيء ما، فقد ابتدأ محادثة. في ذلك الوقت، كانت ابنتي قد انتقلت إلى مدرسة أخرى، وكان بيورن فضوليًا.

"كيف تسير الأمور مع المدرسة الجديدة؟ كيف حال لاسي الصغيرة؟" فوجئت بسرور من اهتمامه بابنتي، وبدأت أخبره. بعد نحو عشرين ثانية، لاحظت أن عيون بيورن بدأت تتجول متسائلة. نظر حول المطعم بتعبير على وجهه وكأنه يقول: لماذا يقول لي هذا؟

نظر إليّ بابتسامة فسرتها وكأنه يقول: أنت تعرفني. أنت تعرف طبيعتي. لا أريد أن أتحدث عن ذلك! وسرعان ما بدأ الحديث عن شيء مختلف تمامًا.

في العادة، كان من المفترض أن أشعر أنني قد تعرضت للتجريح قليلًا، بل وربما حتى للإهانة. إذ كيف يمكن لأي شخص ألا يبالي بالمشاعر للغاية هكذا؟ خاصة عندما يتحدث الشخص الآخر عن شيء استفسر عنه هو؟

هل هذا يعني أن بيورن منعدم المشاعر أم لا يهتم لأمر الأشخاص الآخرين؟ لا على الإطلاق. إنه يهتم بنفس القدر مثل أي شخص آخر، ولكن عندما أدرك أن كل شيء يسير على ما يرام مع ابنتي فقد ببساطة الاهتمام. وبطريقته المعتادة، أعلن أن قناة الاتصال قد أُغلقت. فبدلًا من أن يجلس ويتمتم ويهمهم، متظاهرًا بأنه مهتم بتفاصيل لا معنى لها إلى حد ما، قال بالضبط ما شعر به.

تذكر أننا نتحدث عن التفسيرات والتصورات هنا. فالقصد من وراء سلوك معين هو شيء؛ وكيف ننظر له نحن كمتلقين هو شيء آخر. أنا شخصيًا أردت فقط تجاوز الأمر برمته، لأنني أعرف بيورن جيدًا. وكنت أعلم أنه لن يريد أبدًا إيذاء أي شخص عن عمد. أما عندما يكون فظًا أو قاسيًا على الناس من وقت لآخر، فلا يكون ذلك مقصودًا؛ فهو يحدث دون عمد. في الواقع، إنه أحد أكثر الأشخاص الذين قابلتهم سخاءً ودفئًا على الإطلاق. عليك فقط أن تعرفه لكي تفهم هذا.

قد تتساءل عن الجواب الصحيح المفترض على سؤال بيورن عن ابنتي؟

وعبارة "كل شيء على ما يرام" كانت يمكن أن تكون كافية.

"أن تكون وحدك هو أمر يحتاج إلى القوة، وأنا الأقوى بينكم جميعًا"

تأتي كلمة "الذاتية **Egoistic**" من الكلمة اللاتينية "**Ego** "، والتي تعني "أنا". وقد ساوينا، لغويًّا، بناءً على ذلك نوعًا ما بين الأشخاص الذاتيين (المغرورين) والأشخاص الأنانيين. بطبيعة الحال، هناك الكثير من الناس في عالمنا الذين هم كذلك. فالعالم يعج بهم. مرة أخرى، أريدك أن تتذكر أننا نتحدث هنا عن السلوك كما يُنظر عليه وليس بالضرورة عن السمات الفعلية.

إذا نظرنا إلى الكيفية التي يتواصل بها الشخص الأحمر، يمكننا أن نفهم لماذا ينظر إليهم الكثيرون على أنه أناني أو مغرور:

- "أعتقد أننا يجب أن نقبل هذا الاقتراح".
- "أريد هذه المهمة".
- "هذا ما أفكر فيه".
- "عندي فكرة جيدة".
- "هل سنفعل هذا الأمر بطريقتي أم بالطريقة الخطأ؟".

فقط أضِف عينًا حادة ولغة جسدية مميزة وسترى شخصًا يأخذ ما يريد. سوف يقاتل من أجل مصالحه. سيخبر كل من سيستمع أنه قادر على فعل كل ما يتعهد به. يجد بعض الناس، وخاصة ذوي الشخصيات الخضراء، أن هذا النوع من الكلام المحمّل بالتمركز حول الذات غير مريح. (وهم يتشاركون هذه الصفة مع ذوي الشخصيات الصفراء، الذين لديهم أيضًا غرور قوي).

لكننا تعلمنا أن نعتني بعضنا ببعض. نحن نعلم أن كوننا انفراديين يختلف عن كوننا أقوياء، وأننا نحتاج بعضنا لبعض للبقاء على قيد الحياة. التعاون هو النموذج الأمثل، ولقد بشرت بذلك لأكثر من عقدين. لذلك نعتقد أنه من قبيل الأنانية أو الغرورعندما يتحدث ذوو الشخصيات الحمراء عن أنفسهم فقط. إنهم يتأكدون من أنهم يساعدون أنفسهم قبل مساعدة الآخرين. وغالبًا ما يكونون على استعداد للدوس على شخص آخر إذا رأوا فرصة لتقدم أنفسهم. قد لا يفعلون ذلك بوعي، لكن تبقى النتيجة واحدة.

غالبًا ما يخرج ذوو الشخصيات الحمراء فائزين في المناقشات. وهم يرون هذا كجزء طبيعي من المحادثة. إنهم دائمًا أفضل من يعرفون وسيؤكدون أن كل شخص آخر على خطأ. ويلائم التصرف بهذه الطريقة غرورهم. تتمثل نتيجة هذه الطريقة في أنهم يفقدون الأصدقاء، ويمكن للأشخاص أن يكرهوهم، ويتم منعهم من المعلومات لأن لا أحد يريدهم في المجموعة. وهم بمجرد ملاحظة ذلك، قد يقررون أن جميع الأشخاص الآخرين حمقى.

قبل بضع سنوات، كنت واحدًا من ستة أشخاص كانوا جالسين على طاولة تناول وجبة عشاء. مع بعض الحزن، أخبرني رجل ذو شخصية خضراء-زرقاء، أنه لم يكن على ما يرام. لم يستطع تحمل المسؤوليات التي ألقاها صاحب العمل على عاتقه. تعرض لضغوط شديدة بسبب عبء العمل الثقيل الذي يواجهه، وكان يواجه صعوبة في النوم ليلًا. تسبب هذا في مزيد من الضغط عليه لأنه يعلم أنه إذا لم يحصل على قسط من الراحة في ليلة هانئة، سيكون من الصعب عليه أداء عمله. حاولت زوجته، الجالسة بجانبه، إخفاء انزعاجها. كان الوضع بالتأكيد غير مريح لأي شخص في المكان. قدم الجميع على الطاولة ملاحظات مشجعة إلى جانب أسئلة حذرة حول كيفية اعتقاده أنه قد يكون قادرًا على عكس الموقف الصعب. لقد عبرنا جميعًا عن دعمنا قدر المستطاع.

باستثناء الشخص الأحمر. فبعد عشر دقائق، كان الشخص الأحمر قد سمع ما يكفي وانفجر في النهاية.

كان تحليل الشخص الأحمر واضحًا تمامًا مثل الشمس: "أعتقد أنك تشكو كثيرًا. أنت فقط تقوم بكسب راتبك. لم أكن أبدًا مريضًا، وأعتقد أن الناس يقلقون كثيرًا؛ لن

ينتهي بي الأمر أبدًا في وضعك، وأعتقد حقًا أنه يجب عليك أن تسيطر على مشاعرك".

يا له من عشاء! بالطبع، لم يكن أحد في حالة معنوية عالية في ذلك المساء. لنكن صادقين؛ فإن ذوي الشخصيات الحمراء هم الذين يعتقدون دائمًا أنهم محاطون بالحمقى.

كيف يُنظر إلى ذوي الشخصيات الصفراء؟

مضحكون، مسليون، وإيجابيون بشكلٍ هائل. مرة أخرى؛ هذا هو تفسيرهم الخاص. أما إذا سألت أشخاصًا آخرين عن ذوي الشخصيات الصفراء، فقد تحصل على صورة مختلفة بعض الشيء. سيتفق الكثير من الناس مع ما قرأته حتى الآن. ولكنك ستسمع أيضًا تعليقات أخرى. وإنه لأمر ممتع بشكل خاص أن تسأل ذوي الشخصيات الزرقاء. سيقولون إن الشخص الأصفر هو أناني، سطحي، وذو ثقة مبالغ بها بالنفس. بينما سيقول شخص آخر إنهم يتحدثون كثيرًا وأنهم مستمعون سيئون. أضِف إلى ذلك ملاحظة أنهم يمكن أن يكونوا مشتتين وغير مبالين. وفجأة تصبح الصورة ليست بالرائعة.

عندما يسمع ذوو الشخصيات الصفراء هذه التعليقات، يمكن أن يحدث أحد أمرين. إما أنهم سيشعرون بالحزن الشديد والألم، أو سيشرعون في الرد بحجة شرسة. الأمر المذهل هو أنه بمرور الوقت، لن يؤدي أي من هذه الانتقادات إلى تعذيب الشخص الأصفر كثيرًا. فمن ناحية، إنه مستمع سيئ، ومن ناحية أخرى، لديه ما قد يسميه بعض علماء النفس ذاكرة انتقائية. إنه ببساطة ينسى الأجزاء القاسية، ومع روحه الإيجابية يجد أنه من السهل أن يقول لنفسه إنه ليس لديه أي عيوب أو قصور.

دعونا نلقي نظرة على ما يكافح ذوو الشخصيات الصفراء معه؛ حتى لو كانوا لا يعرفون ذلك دائمًا.

"مرحبًا.. هل من أحد هناك؟ استمعوا إلى ما حدث لي! تريدون أن تعرفوا، أليس كذلك؟".

في بداية هذا الفصل، أشرت إلى أن ذوي الشخصيات الصفراء هم متواصلون جيدون للغاية. أود أن أكرر ذلك الآن. فهم متواصلون فعّالون جدًّا. وهم كذلك بحيث لا يقترب أي من الألوان الأخرى من سهولة ذوي الشخصيات الصفراء في العثور على الكلمات والتعبير عن أنفسهم والتحدث كما لو كانوا يروون قصة. فالأمر يأتي بسهولة، وببساطة ودون عناء، بحيث لا يمكنك سوى أن تُعجب وتنبهر بذلك. من المعروف أن معظم الناس لا يحبون التحدث أمام الآخرين. إذ ينتابهم خفقان القلب والتوتر والتعرق، والرعب من جعل أنفسهم حمقى أمام الآخرين. بينما هذا يعتبر ذلك غريبًا تمامًا على ذوي الشخصيات الصفراء. إن جعل أنفسهم حمقى أمام الآخرين ليس أمرًا مطروحًا، وحتى إذا كان لهذا الأمر غير المرجح أن يحدث، فيمكنهم دائمًا أن يتجاوزوه بحكاية مسلية أخرى.

ومع ذلك، قد يكون الأمر جيدًا جدًّا. إذ بغض النظر عن ما أنت جيد فيه، فهناك دائمًا حد؛ وقتٌ تخور فيه قواك. لكن ليس لذوي الشخصيات الصفراء هذا الحد، وخاصةً أولئك الذين ليس لديهم وعي بذاتهم. إذ لن يحدث لهم أبدًا أن يتوقفوا عن الحديث. إذا كان لديهم شيء ليقولوه، فهو يأتي بسهولة. أما حقيقة أن لا أحد قد يعتقد بأهمية ذلك الذي سيقولونه، فلا أهمية لها.

يتصرف الشخص الأصفر تمامًا مثل معظم الأشخاص؛ فهو يقوم بفعل ما هو جيد فيه. وهو يجيد التحدث. وهناك أمثلة لا حصر لها لذوي الشخصيات الصفراء الذين يسيطرون تمامًا على المحادثة. ثم أضف جرعة كبيرة من الاستماع الضعيف وسيحدث تواصل شيق.

كثير من الناس يصبحون مستَفزين بشكل هائل بسبب هذا الفعل غير المحدود. وغالبًا ما يُنظر إليه على أنه أنانية. إن مصطلحات مثل "الثرثرة" و"الإسهال اللفظي" تمت صياغتها على الأرجح خصيصًا للشخصيات الصفراء.

لمرات لا حصر لها واجهت المثال التالي: تجلس مجموعة من الناس حول طاولة قاعة

اجتماعات. يعبر المدير عن فكرة؛ يمكن أن تكون عن أي شيء على الإطلاق. وعندما يحين الوقت للتعليقات، فإن جميع ذوي الشخصيات الصفراء سيعززون الفكرة بتكرار نفس الشيء بالضبط، ربما بكلماتهم الخاصة. (أود أن أقول للنساء اللائي قرأن هذا إنني مدرك لحقيقة أن هذا السلوك أكثر تعلقًا بالذكور منه بالإناث). لماذا يفعلون ذلك؟ حسنًا، أولًا: من المهم أن يشيروا إلى موافقتهم، وثانيًا: فهم يمكن أن يقولوا ذلك بشكل أفضل.

قبل بضع سنوات، كنت مع فريق إدارة يدرس ديناميات المجموعة. كنت قد اشتريت لتوي هاتفًا خلويًا مع ساعة التوقيف. وباستخدام هذا، كان يمكنني أن أحدد الوقت الذي تحدث به كل شخص في المجموعة.

كان بالغرفة الرئيس التنفيذي وأقرب شركائه السبعة. كان بيتر، مدير المبيعات، ذا شخصية صفراء حقًّا وكان لديه نقطة واحدة فقط من أصل تسع عشرة على جدول الأعمال. ألقِ نظرة فاحصة على نسبة 1:19. هذا يمثل نحو 5.3 % من جدول الأعمال.

افتتح الرئيس التنفيذي الاجتماع، ولكن سرعان ما ظهر نمط واضح. كان بيتر لديه آراء حول كل بند تقريبًا في جدول الأعمال. لقد استخدمت ساعة التوقيف الخاصة بي ودُهشت بما رأيته. لقد تحدث لــ69% من الوقت. نعم. هذا صحيح بالفعل، بينما ذهب 31% من الوقت إلى السبعة الآخرين، بما في ذلك الرئيس التنفيذي نفسه.

إذا كنت ذا شخصية صفراء، فربما تكون قد مررت سريعًا بهذا الكتاب، لأنك ربما تعرفت على نفسك واعتقدت أن هذا مثال غير عادل. الجميع يتساءلون الآن كيف يكون هذا ممكنًا. كيف يمكن لشخص واحد السيطرة على المحادثة بشكل كامل؟ هذا ممكن لأن ذوي الشخصيات الصفراء ليس لديهم مشاكل في تقديم الآراء ووجهات النظر والمشورة الجيدة بغض النظر عما إذا كانوا يعرفون أي شيء عن الموضوع أم لا. فذوو الشخصيات الصفراء لديهم أسلوب سخي في التعامل مع قدرتهم؛ إذ عندما تنبثق الفكرة في رأسهم، يفتحون فمهم ببساطة.

يقول الناس إنه بالنسبة لذوي الشخصيات الحمراء فإن الفكر والعمل هما نفس الشيء. أما بالنسبة لذوي الشخصيات الصفراء، أود أن أقترح فكرة أن الفكر والكلام

مترابطان. ما يتشاركه ذوو الشخصيات الصفراء مع الآخرين غالبًا ما يكون مادة غير مُجهزة تمامًا تنهار من الفتحة الكبيرة على وجوههم [أي فمهم]. بالتأكيد، قد يكون كلامًا مدروسًا جيدًا، لكنه عادة لا يكون كذلك. الأمر الأكثر خداعًا هو أنه يبدو جيدًا للغاية دائمًا. إذ يعرف ذوو الشخصيات الصفراء شيئًا ما عن تقديم الأفكار بحيث تبدو رائعة دائمًا. وإذا لم تكن على معرفة بهذا الشخص بالتحديد، فيمكنك أن تأخذ كل شيء يقوله صحيحًا؛ وهو خطأ خطير.

غالبًا ما يكون الشخص الأصفر مسليًا وملهمًا، وكما قلت، يمكن أن يلهم الناس بأفكار جديدة. ولكن في حالة إجراء محادثة معه، يجب أن تكون متيقظًا حتى يتسنى لك حين أن يــأخذ أنفاسه أن تُدلي بتعليق بسرعة. أو ببساطة تُنهي الاجتماع.

"أعرف أن الأمر يبدو فوضويًا، لكن داخل العشوائية يقبع النظام!".

بالكاد يعترف ذوو الشخصيات الصفراء بأنهم مهملون. لكنهم ليس لديهم طريقة طبيعية للقيام بالأشياء. فهم يجدون العمل بطريقة منظمة أمرًا مملًا. إذا كان هناك أي شيء يتجنبه ذوو الشخصيات الصفراء، فهو الشعور بالتحكم فيهم بواسطة أنظمة ثابتة.

يكمن الحل في إبقاء كل شيء في رأسك، وهو الأمر الذي لا ينجح. لا يمكن تذكر كل شيء، لذلك حتمًا ينسى ذوو الشخصيات الصفراء وبالتالي يعتقد من حولهم أنهم لا مبالون. فالمقابلات التي تم تفويتها، والمواعيد النهائية المنسية، والمشاريع التي لم يتم الانتهاء منها هي جميعًا بسبب أنهم بمجرد انتهائهم من المهمة، لا يعودون إلى الوراء. يذهبون إلى الأمام. يقفزون إلى المشروع التالي. يتعاملون مع أشياء أخرى.

فأنت لإتمام المشروع، تحتاج عادةً إلى أن تكون دقيقًا في التفاصيل. ولا يحب ذوو الشخصيات الصفراء متابعة التفاصيل. حتى أن أغامر بقول إنهم غير مهتمين بالتفاصيل من الأساس. فهم لا يهتمون سوى بالخطوط العريضة.

بشكل عام، يكون ذوو الشخصيات الصفراء جيدين جدًّا في بدء الأشياء. إنهم

واسعو الحيلة والمصادر، وبإبداع لا حدود له تحت تصرفهم، يمكنهم بدء وتدشين أنواع مختلفة من المشاريع. لكنهم ليسوا بارعين في الانتهاء من الأشياء. إذ يتطلب إنهاء أي شيء بنسبة 100% قدرة على التركيز نادرًا ما يمتلكها ذوو الشخصيات الصفراء، فهم يسأمون ويمضون للأمام، ومن ثم نعتقد أنهم مهملون. إنهم يعتقدون أن عملهم جيد بما فيه الكفاية. فيا إلهي، لماذا تقلقون بشأن تفاهات؟ لقد اتضح أن كل شيء على ما يرام في النهاية! إن حقيقة أن بعض الخيوط تتدلى من القميص أو أن الوثيقة مليئة بالأخطاء الإملائية ليست مهمة مثل التفكير في أشياء جديدة.

ويتكرر هذا في العديد من المجالات المختلفة. لديّ القليل من المعارف الذين يفشلون تمامًا في الالتزام بالمواعيد. إنهم دائمًا سعداء ومتحمسون للتفكير في الأمور، لكنهم متفائلون عندما يتعلق الأمر بالوقت. فهم دائمًا يتأخرون ولن يأتوا في الموعد؛ مهما كان الميعاد أو الوقت الذي تقترحونه. فسواءٌ أكان في الساعة السابعة أو السابعة والنصف أو الثامنة. لا يهم. فهم سيتأخرون حتمًا بغض النظر عن الميعاد، وعندما يتحدثون عن ذلك، يبررون وصولهم المتأخر من خمس وأربعين دقيقة إلى ما يزيد قليلًا على خمس عشرة دقيقة. وبعد فترة من الوقت، فإنهم بالفعل يصدقون ذلك. لكن هذا لا يهم، إذ سينتظر بقيتنا بصبر لأن وجودهم سيكون أبرز ما في المساء.

"انظروا، يمكنني اللعب بكل الكرات في الوقت نفسه!".

نحتاج أن نتحدث قليلًا عن عجز ذوي الشخصيات الصفراء عن التركيز. إنهم مستعدون دائمًا لتجارب جديدة. وهذا هو الجانب السلبي للانفتاح الذي لا يصدق لدى ذوي الشخصيات الصفراء للأشياء والأفكار والانطباعات الجديدة، فهناك الكثير من الأشياء الجديدة!

ولأن كلمة "جديد" مرادفة لكلمة "جيد" بالنسبة لذوي الشخصيات الصفراء، فمن الأفضل أن يحدث شيء جديد طوال الوقت. خلاف ذلك، سوف يفقد صديقنا الأصفر التركيز. فهو لا يمكنه الاستماع إلى القصة بأكملها، وملابساتها، وقبل كل شيء التفاصيل والحقائق التي قد تكون ذات صلة بالفعل، الأمر ليس ممتعًا بالنسبة له، وسيفقد تركيزه.

ماذا يفعل بعد ذلك؟ ببساطة شيء آخر. إنه يرمي كرة أخرى ليلعب بها. لكن تكمن مشكلة كل هذه الكرات في أنه قد يكون قادرًا على الاحتفاظ بها في الهواء لفترة من الوقت، لكنه لا يستطيع وضعها في الصندوق الصحيح في الوقت المناسب. وبدلًا من ذلك، يغادر الغرفة وتتساقط الكرات المتناثرة في الهواء إلى حضن شخص آخر. بل وربما يبدأ العبث بهاتفه المحمول أو جهاز الكمبيوتر الخاص به أو سيبدأ الدردشة مع الشخص الموجود بجانبه عند وجوده في أحد الاجتماعات. يبدأ ذلك بهدوء في البداية، مُعتقدًا أن أحدًا لن يلاحظ أي شيء. لكن هذا غير صحيح بالطبع؛ إذ يغضب الجميع تمامًا. ولكن إذا لم يقل أي شخص أي شيء فسوف يستمر ببساطة. هنا يكون ذوو الشخصيات الصفراء مثل الأطفال الصغار. إنهم جيدون في اختبار الحدود. إذ يستمرون في ممارساتهم حتى يغضب شخص ما ويعبر عن ذلك. وبالطبع، فإن الشخص الأصفر يشعر بالإساءة. فهو قد أراد فقط أن...

إن الطريقة التي يصاب بها ذوو الشخصيات الصفراء بالملل بسرعة في كثير من الأحيان يمكن أن يكون لها عواقب أكبر بكثير من السلوك التخريبي القليل أثناء الاجتماعات. فهم ليسوا جيدين في الأشياء البسيطة اليومية مثل الإدارة والمتابعة. كالعادة، فإن معظم ذوي الشخصيات الصفراء سيعارضون ما قلته للتو. إذ في نظرهم، هم الأسياد حتى هنا. لكن إذا نظرنا إلى القدرة على المتابعة، فقد يمثل ذلك تهديدًا خطيرًا للتنفيذ الفعال للمشروعات.

مشروع جديد، عظيم! قم بتكوين فريق جديد وديناميكي مليء بالأشخاص المثيرين للاهتمام – تحقق ذلك بالفعل. قم بتنظيم كل شيء وبتطوير الأفكار والمفاهيم - هل تمزح؟ فعلت ذلك بالفعل! اعمل بنهم في البداية للحصول على مقدار كبير من السرعة في سير الأمور. لكن بعد ذلك؟ إن متابعة ما يحدث بالفعل أو لا يحدث في المشروع أمر مؤلم للغاية. هذا يعني أن ننظر إلى الوراء، وهذا ممل، وهذا لن يحدث. فلا يمكن للشخص الأصفر أن يحافظ على تركيزه كثيرًا بما فيه الكفاية للمتابعة. إنه يفضل إقناع نفسه بأنه من المهم أن تكون لديه ثقة في الناس وأن يثق فقط في إنجاز المشروع.

حدث مثال مضحك ذات مرة عندما كنت أقوم بتدريب مندوبي المبيعات في قناة تلفزيونية تجارية كبيرة. جلست مع إحدى مسؤولي المبيعات، امرأة شابة ذكية عقدت صفقات تجارية كبيرة. لقد حددنا بعض العيوب في نمط سلوكها -بعد أن كافحت لإقناعي بأنه حتى الصفات السيئة يمكن أن تكون جيدة- وبدأت الآن في وضع خطة لكيفية المضي قدمًا في تطورها الشخصي.

بدأت تنهار في النقطة الأولى: متى ستبدأ؟ لم تستطع أن تبدأ في ذلك اليوم لأن الساعة كانت قد اجتازت بالفعل الثالثة بعد الظهر. ويوم الغد كان مليئًا بالاجتماعات، لذا كان عليها تأجيل الأمر للأسبوع المقبل، لكن الأمر كان غير مرجح. ربما الأسبوع المقبل؛ حيث قالت إنها ستلقي نظرة على مفكرة المواعيد وسترى. لقد كانت تخسر المباراة قبل حتى أن تبدأ.

"أنا! أنا!! أنا!".

إن ذوي الشخصيات الصفراء ليسوا بالضرورة أنانيين أكثر من الآخرين، لكنهم دائمًا ما يبدون كذلك. فلماذا؟ في الغالب بسبب حوارهم، لأنهم يتحدثون بشكل أساسي عن أنفسهم طوال الوقت. وعندما لا يكون الأشخاص الآخرون مثيرين للاهتمام والتشويق بما فيه الكفاية، فإن ذوي الشخصيات الصفراء سوف يتدخلون ليقاطعوا الحديث ويوجهونه نحو شيء أكثر إثارة للاهتمام والتشويق؛ والذي في كثير من الأحيان يكون أنفسهم.

أتذكر أحد البائعين الذي يُدعى غوستاف والذي صادفته خلال مؤتمر مع شركة أدوية منذ بضع سنوات. أظهر غوستاف كل الجوانب الأقل نجاحًا في السلوك الأصفر، وكانت المشكلة أنه لم يكن على دراية بذلك. فهو لم يتحدث عن أي شيء سوى نفسه والأشياء التي قام بها إلا نادرًا، وكان يتصرف كما لو كان هو الذي كان يقود المؤتمر وليس أنا. لدي طرقي للتعامل مع هؤلاء الأشخاص، ولكن دراستهم لفترة من الوقت قبل أن أعدل سلوكهم ببعض الكلمات خلال الاستراحة الأولى تكون أمرًا مثيرًا نوعًا ما.

وها هي بعض الأمثلة: في كل مرة أطرح فيها سؤالًا على المجموعة، يجيب غوستاف. كانت إجاباته السريعة تشير إلى انخراطه ومشاركته؛ هذا إذا لم يكن ذلك

لحقيقة أنه غالبًا ما كان يتحدث عن هراء. وكان يقول ببساطة الأشياء التي تظهر في رأسه. لم يستطع الاحتفاظ بأفكاره في رأسه، وكان كل شيء ببساطة ينساب منها. وعندما وجّهت انتباهي إلى أحد زملاء غوستاف بدلًا منه، انحنى ببساطة إلى مجال رؤيتي واستمر في الحديث.

وعندما بدأت في توجيه الأسئلة إلى أشخاص محددين في الغرفة -ببساطة دعوتهم بالاسم- كان غوستاف هو من يجيب على أي حال. أمر مدهش، أليس كذلك؟ كان يتحدث لفترة من الوقت ثم يسأل سفين: "هذا ما كنت ستقوله، أليس كذلك، سفين؟". يهز سفين رأسه مستاءً. لقد اعتاد على هذا. واستمر غوستاف على هذا المنوال طوال الصباح قبل أن أتمكن من كبحه، وكان يتحدث كلما كانت هناك فجوة أو بضع ثوانٍ من الصمت.

لم يسمح أبدًا لأي شخص بالتحدث وكل ما كان يقوله كان يجب اعتباره حقيقة إنجيلية. لقد سيطر على الغرفة دون حتى التفكير في الأشخاص التسعة عشر الآخرين. والشيء المضحك هو أن الجميع كانوا على دراية بما يجري. لكن لم يكن لدى أي شخص الطاقة اللازمة للوقوف أمام غوستاف. لقد حدقوا في وجهي بقليل من اليأس في عيونهم، على أمل أن تكون لدي طريقة لإسكاته.

أثناء الغداء، أعلن بصراحة ووضوح، بحيث سمع الجميع ذلك، قائلًا إنه يعتقد أن المؤتمر كان يسير على ما يرام. عند هذه النقطة، كرهت أغلبية المجموعة مجرد سماع صوته. بالكاد استطاعوا تحمله. ولإنقاذهم من معاناتهم، كان عليّ أن أتدخل معه بسرعة خلال استراحة القهوة، وهو شيء سوف تتعلمه أكثر عند مناقشة كيفية تقديم الملاحظات والآراء.

"أنت لم تخبرني بذلك أبدًا. كنت سأتذكر الأمر!".

إذا كان لنا أن نصف ذوي الشخصيات الصفراء بشيء آخر؛ فهو أنهم مستمعون سيئون. إنهم سيئون للغاية فعلًا في ذلك. يقول العديد من ذوي الشخصيات الصفراء الذين قابلتهم إنهم مستمعون جيدون -وبالطبع قدموا أمثلة معتبرة لهذه الحقيقة التي

لا يمكن إنكارها- لكن ربما تكون ذاكرتهم هي التي كانت مخطئة. إنهم في الأساس، يعتقدون أنهم يستمعون جيدًا، لكن في مكان ما على طول الطريق إلى أرفف التخزين في الدماغ، كل ما يسمعونه ببساطة يضيع ويُفقد.

لكن لا، لا يتعلق الأمر بالذاكرة. إنه يتعلق بكيفية عدم اهتمام ذوي الشخصيات الصفراء في كثير من الأحيان بما يقوله الآخرون لأنهم يعلمون أنهم يستطيعون أن يقولوا ذلك بأنفسهم. إنهم لا يظلون في حالة من التركيز؛ إذ يبدؤون في التفكير في أشياء أخرى، ويبدؤون في فعل أشياء أخرى. فهم لا يريدون الاستماع؛ إنهم يريدون التحدث.

إنهم أيضًا طفوليون تمامًا في الطريقة التي يحبون بها فقط القيام بأشياء ممتعة. إذا كان هناك مجرد بيان أو قصة أو محادثة عادية مملة، فإنهم يغلقون آذانهم. بالطبع، هناك علاج، خذ دورة تدريبية في الخطابة البلاغية الممتعة؛ ثم قد تكون حينها قادرًا على جذب انتباه صديقك أو شريكك أو زميلك الأصفر. فإذا أمكنك تقديم رسالتك بطريقة أكثر إمتاعًا، فسيظل جالسًا على الأقل لفترة أطول قليلًا، فالبلاغة ليست فن الحديث بل هي فن جعل الآخرين يستمعون.

إذا كان لديك صديق أدركت في هذه المرحلة أنه أصفر، فأنت تعرف بالضبط ما الذي أتحدث عنه. ففي منتصف الجملة بينما أنت تتحدث، يفتح فمه ويبدأ في الحديث عن شيء مختلف تمامًا. فهل ذاكرته سيئة؟ لا، لقد كنت ببساطة مملًا. لكن في الحقيقة؛ أضف ذاكرة سيئة إلى المعادلة ونصبح بالفعل في ورطة كبيرة.

إن كثيرًا من الأشخاص الناجحين حقًا في المجتمع غالبًا ما يكونون مستمعين أفضل من المتوسط العام. إنهم لا يتحدثون عن عمد بقدر ما يستمعون. إنهم يعرفون بالفعل ما يعرفونه، ولكي يتعلموا ويعرفوا أكثر، عليهم ببساطة أن يصمتوا ويسمعوا ما يقوله الآخرون. إنها طريقة لاستيعاب المعرفة الجديدة. هذا شيء يحتاج ذوو الشخصيات الصفراء إلى فهمه بشكل أفضل إذا لم يكن يُنظر إليهم باعتبارهم ميئوسًا منهم تمامًا؛ أو فقط متبلدين في نموهم الشخصي. فيجب عليهم، على سبيل المثال، الاستماع إلى الرسالة التي قدمتها في هذا القسم الأخير. أما إذا رفضوها لمجرد أنها رسالة صعبة وربما مملة، فلن يتعلموا شيئًا أبدًا.

إذًا ما الذي يفكر فيه الآخرون -الألوان الأخرى- عن ذوي الشخصيات الخضراء؟ في الواقع الصورة مشوشة. حيث إلى جانب حقيقة أنهم يُعتبرون لطيفين وودودين ومهتمين بمشاعر الآخرين، فهناك آراء أخرى. فالشخص الذي يقول نعم، خوفًا من النزاع، ولكنه في الواقع يقصد لا؛ كيف تتعامل معه؟ كيف تعرف ما يفكر به حقًّا؟

يواجه ذوو الشخصيات الحمراء والصفراء مشاكل خاصة مع ما أسميه المقاومة الصامتة. أي التزام الصمت بدلًا من التحدث علنًا. ومع ذلك، يميل بعض ذوي الشخصيات الخضراء إلى قول الحقيقة وراء ظهر الشخص المعني. لذلك، قد يرى الآخرون أنهم غير صادقين، على الرغم من أن نيتهم هي فقط تجنب النزاع. بشكل عام، يتوقع ذوو الشخصيات الخضراء دائمًا الأسوأ وبالتالي يميلون إلى التحفظ.

ومن ثم يصبح لدينا عجز ذوي الشخصيات الخضراء عن التغيير؛ فهم عندما يفهمون الحاجة إلى التغيير ولكنهم لا يزالون يرفضونه، فإن هذا يقود المقربين منهم إلى الاعتقاد بأنهم يخافون التغيير، وأنهم عنيدون وغير مبالين. كالعادة، نحن نتحدث هنا عن التفسيرات. فإذا سألنا ذوي الشخصيات الحمراء عن رأيهم في ذوي الشخصيات الخضراء، فستكون هناك بعض الحقائق القاسية.

لن يكون العناد فضيلة أبدًا

ماذا تفعل مع الشخص الذي لا يغير آراءه أبدًا؟ ولا حتى عندما تشير الحقائق إلى أن الوقت قد حان لاتخاذ مسار مختلف؟ كيف يمكنك التعامل مع الشخص الذي صمّم وعزم تمامًا على الاستمرار في المسار الحالي؟

إن الفرق بين ذوي الشخصيات الخضراء والزرقاء هو أنه في الوقت الذي يطالب فيه ذوو الشخصيات الزرقاء بالمزيد من الحقائق حول قضية ما، فإن ذوي الشخصيات الخضراء يتوقعون من كل شيء أن يختفي ببساطة، لأنهم يرفضون تغيير رأيهم. لقد اتخذوا قرارًا بشأن شيء ولن يتنازلوا عنه. لماذا؟ لأنهم لا يفعلون ذلك عادة.

فكر في الأمر: ربما استغرق الأمر حياتك كلها للوصول إلى رأي محدد حول الكوليسترول الخطير في الطعام، أو السفر عبر الفضاء، أو حول بريتني سبيرز، ثم فجأة يأتي هذا الشخص ويقول إنك ستقوم باستبدال رأيك الحالي برأيه.

هذا لن يحدث. ينتظر الشخص الأخضر الشعور الصحيح ليأتي إليه قبل أن يقوم بأي تغييرات. وإذا لم يأتِ، حسنًا... إنهم دائمًا صبورون.

دعوني أخبركم قصة عن فتى، وهو أحد أبناء عائلة أعرفها جيدًا منذ سنوات عديدة. لهذا الفتى مستوى جيد في المدرسة. درجاته جيدة. ولديه العديد من الزملاء.

في البداية، أود أن أشير إلى أنه عندما نتحدث عن صغار السن بشكلٍ عام، وفي هذه الحالة سن المراهقة، يجب أن نكون حذرين. حيث إن في هذه المرحلة لا تكون الشخصية مكتملة بعد. ويكون لا يزال لدى الفتية أشياء ليعرفوها حول الحياة بشكل عام، لذا فجميع الانطباعات ليست نهائية.

إذًا ما هي المشكلة؟

هذا الشاب لديه أفكاره الخاصة حول ما هو صحيح وخاطئ، ولا يمكن لأحد أن يجعله يغير رأيه. قد يكون الأمر حول شيء سمعه من صديق أو شيء رآه على شاشات التلفزيون أو شيء التقطه في المدرسة. عندما تصبح هذه المعرفة أو الفكرة، بغض النظر عن مصدرها، مثبتة في وعيه، فلا يمكن إزاحتها. ولن تشكل عدد المرات التي يشير فيها والداه إلى الحقائق، أو مدى قوتهم عندما يقدمون الدليل أي فارق؛ فوجهة نظره محسومة. لا يهم حتى لو أشاروا إلى الخطر في طريقة التفكير هذه أو تلك؛ فهو مستمر في إيمانه.

فكر في الأمر. أنت تقدم كل الحقائق المتاحة، ويقول الفتى إنه يفهمها. ويوافق على أنها تبدو منطقية. يمكن للآخرين القيام بذلك بهذه الطريقة، مع نتائج جيدة. ومع ذلك، فهو ليس مستعدًا لتغيير وجهة نظره. قد يُطلق بعض الناس على ذلك: العناد.

ما سبب ذلك؟ سؤال ممتاز. قد يكون ذلك نتيجة للمكان الذي حصل فيه على المعلومات لأول مرة. إذا قال أحد الأصدقاء إنه يمكنك كسب نفس القدر من المال من

جمع القمامة مثل الذي يجمعه طبيب مؤهل حديثًا، فإنه لا يهم إذا كان هذا صحيحًا أم لا. إذا اقترح الصديق نفسه أنه لا يمكن توقيفك بسبب القيادة في حالة سكر إذا كنت تقود سيارتك بعد شرب ثلاثة أنواع من البيرة، فإن هذا يصبح حقيقة، حتى لو علمنا، بكل الحقائق الموجودة لدينا، أن هذا ببساطة ليس صحيحًا.

إذا قيل لهذا الشخص إنه سيحصل على وظيفة رائعة إذا بذل بعض المجهود الإضافي في الرياضيات، فسيصبح ذلك صحيحًا. إذا حصل على هذه المعلومات من أفضل صديق له، فيجب أن يكون الأمر صحيحًا. فالشخص الأخضر إذا وثق في شخص معين، فإن كلمة هذا الشخص تصبح قانونًا. وهذا يجعل من السهل استغلال ذوي الشخصيات الخضراء، لأنهم يمكن أن يكونوا ساذجين بعض الشيء. ولسوء الحظ، يستغل بعض الأشخاص هذه الحقيقة.

في بعض الأحيان يصبح هذا العناد نقطة قوة، لا شك في ذلك. ولكن عندما يرى أولئك الذين حولهم الأمر بمثابة عنادٍ بحت، فإنه يمكن أن يخلق مشاكل.

"لماذا تهتم؟ لا شيء يستحق الاهتمام".

نظرًا لأن ذوي الشخصيات الخضراء نادرًا ما يتخذون الخطوة الأولى ويسمحون دائمًا للآخرين بإجراء الخطوة الأولى، يمكن بسهولة أن يأتيك انطباع بأنهم ليسوا مهتمين أو غير مبالين. فهم غالبًا ما يكونون متبلدين وغير فعّالين، ولهذا تأثير على سلوكهم.

فماذا يهم حقًا؟ إذا بقيت في المنزل، فلا شيء يمكن أن يحدث أو يسير بشكل خاطئ، أليس كذلك؟ ما فشل ذوو الشخصيات الخضراء في رؤيته هو أن معظم الأشخاص الآخرين يرغبون في فعل الأشياء. إنهم يفترضون أن الجميع يفكرون كما يفعلون هم ويبقون فقط على الأريكة. إنهم راضون بعدم فعل أي شيء. فأي شيء يعكر صفو هذا الموقف يصبح تهديدًا. والنتيجة؟ عدم فاعلية وسلبية أكثر.

في إحدى المرات، سمعت مديرًا ذا شخصية صفراء-حمراء يصف موظفيه بأنهم

غير ملهَمين وغير مهتمين بعملهم. كان يؤلمه الأمر لأنه بغض النظر عن مدى شدة محاولاته وإصراره، لم يبرحوا عن نقطة البداية. لقد قدم العديد من الأفكار -بعضها مثير للاهتمام للغاية- لكن لم يحدث شيء. يمكن أن تكون هذه هي الحال مع ذوي الشخصيات الخضراء. إنهم يدركون الفكرة الجيدة بقدر السرعة التي يمكن لأي شخص آخر إدراكها بها. ولكن، على سبيل المثال، في حين أن زملاءهم من ذوي الشخصيات الحمراء ينطلقون كالسهام، فإنهم يجلسون وينتظرون. غالبًا ما ينتظرون الشعور الصحيح لإقناعهم بمزايا الفكرة وإذا لم يحدث ذلك، فهذا أمر جيد... إنهم لن يفعلوا أي شيء على أي حال، حتى يحصلوا على ما يريدون. فلماذا لا تنتظر فقط لترى ما إذا كانت الرغبة في التحرك والفعل ستتلاشى؟

استدعى هذا الرئيس موظفيه وسألهم كيف يرون العمل. كان يشعر بالقلق إزاء الافتقار الواضح للالتزام. قال اثنان من الرجال، الذين كانوا في منتصف العمر، بصراحة إنهم لا يستطيعون التفكير في أي شيء يستحق المشاركة فيه. وأصيب الرئيس بالإحباط الشديد. لقد جرب كل شيء ولكنه لم يحصل على أي رد فعل.

هذا يمكن أن يحدث أيضًا في الزواج. هناك قوالب نمطية لكل شيء. فهناك بعض النساء قد ينجذبن إلى النوع القوي والصامت، على سبيل المثال. لا بأس في ذلك. لكن بعد زواجهم وبعد أن يدركن أن هذا كل ما في الأمر؛ أي إنه فقط قوي وصامت، فقد لا يكنّ سعيدات. وعندما يضعن الخطط ويقُلن إن الرجل لا يهتم، فإنهن يشعرن بالإحباط. ومن ثم يضعن خططًا أكبر، فيتمسك الرجل بكرسيه المريح أكثر فأكثر.

هذه هي المفارقة. كلما كانت الخطط أكبر، قل احتمال أن يلتزم الشخص الأخضر بها. فكل ما يريده هو السلام والهدوء.

إليك مثال: لقد كنت أكتب في عالم الأدب لمدة عشرين عامًا وكنت آمل حقًّا أن أصبح مؤلفًا محترفًا في يوم من الأيام. الجميع في الأسرة يعرفون هذا. ليس ذلك لأنني جعلت منه أمرًا كبيرًا، لكنني لم أخفِ طموحاتي أيضًا. لقد فهم أحد ذوي الشخصيات الخضراء المقربين مني مدى أهمية نجاحي. لقد تحدثت مرارًا عن حلمي، موضحًا كيف سيكون شعوري إذا نجحت كمؤلف للروايات. ومع ذلك، لم يسأل هذا الشخص

الأخضر أبدًا عن كيف تسير كتابتي. فقط قد يُدلي بتعليق كل خمس سنوات حول أنني يجب ألا آخذ الأمور على محمل الجد كثيرًا، وإلا فسوف أشعر بخيبة أمل. وعندما كنت أقول أشياء مثل: "هذا العام سوف يحدث الأمر. الآن هو الوقت المناسب. عليّ العمل بجدية أكبر لتحقيق النجاح!" كان الرد: "واو. هذا كثير من العمل". والكثير من العمل هو أكبر عدو للشخص الأخضر فقط بسبب أنه كذلك؛ أي إنه عمل. إنهم يعيشون بعقلية أن كل شيء يجب أن يكون سهلًا.

هذا الشكل من اللامبالاة وعدم الالتزام يمكن أن يقتل حتى حماسة الشخص الأكثر إلهامًا. لذا كان عليّ أن أتعلم الاعتماد على الآخرين لإيجاد الطاقة اللازمة للنضال في كتابتي. لكن الشخص الأخضر لا يفهم هذا. إنه لا يريد للناس أن ينخرطوا كثيرًا في الأشياء، لأن ذلك يكون عبئًا. بدلًا من ذلك، دعنا نجلس هنا ونفعل... لا شيء.

ما يُعتقد أنه سرّي يُقال سرًّا.

يحجم ذوو الشخصيات الخضراء عن اتخاذ موقف بشأن القضايا الحساسة. لديهم الكثير من وجهات النظر والآراء مثل أي شخص آخر، لكنهم لا يحبون التصريح بالأمور على رؤوس الأشهاد. والسبب بسيط: يمكن أن يُحدِث ذلك ضجة.

ونتيجة الميل نحو ذلك هي الصعوبة الشاقة في التعبير عن أنفسهم. فبدلًا من قول "هذا مستحيل"، قد يردون بشيء مثل: "يبدو أن هناك بعض التحديات في تقديم ذلك". بالتأكيد، كلا العبارتين تعني نفس الشيء: "لن نتمكن من القيام بذلك في الوقت المناسب". لكن باستخدام تعبير أقل مباشرة، فإنك تقلل المخاطر المحتملة، أما إذا اتخذت موقفًا واضحًا بشأن شيء ما، فعليك أن تدافع عنه. وياله من أمر مزعج.

بالنسبة للشخص الأخضر، من الأفضل أن تكون آمنًا بدلًا من أن تكون آسفًا. من خلال التعبير عن نفسه بشكل غامض، فإنه يتجنب تحمل المسؤولية عن هذه المسألة. لا يتعين عليه المخاطرة باسمه الجيد إذا كان غير متأكد. فإذا لم يتخذ أي موقف لدعم شيء ما، فإنه لم يتخذ أي موقف ضد شيء ما. أنت تُدرك كيف يبدو هذا غير منطقي، أليس كذلك؟ ولكن إذا كنت صديقًا لشخص أخضر، فأنت تعرف بالضبط ما أقصده.

قالت امرأة قابلتها ذات مرة إنها تؤمن بكل شيء يؤمن به كل شخص آخر.

ولكن هل يُنظر إلى ذوي الشخصيات الخضراء على أنهم غير واضحين لمجرد أنهم يريدون إنقاذ العلاقة؟ لا، ليس ذلك على الإطلاق. الشخص الأخضر ليس دقيقًا مثل الألوان الأخرى. عندما يقول الأحمر إنه يكره الاستماع إلى "إيمينيم" على الإطلاق، فإن الشخص الأخضر سيقول إنه يتذكر مطربين أفضل منه. عندما يقول الشخص الأزرق إنه فقد خمسة جنيهات منذ صباح الثلاثاء الماضي في الساعة 10:03، سيقول الشخص الأخضر إنه فقد بعض الجنيهات مؤخرًا.

هذا لأن ذوي الشخصيات الخضراء ليسوا موجهين نحو المهام مثل ذوي الشخصيات الحمراء والزرقاء. لا يتحدث ذوو الشخصيات الخضراء عن الحقائق بالطريقة نفسها. إنهم يفضلون التحدث عن العلاقات والمشاعر، مما يجعل الأمر أكثر صعوبة في الدقة. إذ كيف تقيس الشعور؟ إن قول "أنا أحبك أكثر بنسبة 12% عن الشهر الماضي"، لن ينجح.

"أعرف أنني يجب أن أغير هذا على الفور؛ لكنني سأنظر في الأمر لفترة قصيرة".

هنا لدينا أصعب حجر عثرة. إذا كنت تريد إجراء تغييرات في مجموعة تتكون من العديد من ذوي الشخصيات الخضراء، حظًا سعيدًا. إذا كان تغييرًا كبيرًا، فيجب أن تفكر في ما إذا كان الأمر يستحق هذا الجهد حقًا. أما إذا كان الأمر عاجلًا، يمكنك أن تنسى كل شيء. هذا ما يحدث في عقل الأخضر:

- أعرف ما لدي بالفعل ولكن لست على علم بما سأحصل عليه.
- كان الأمر أفضل من قبل.
- أنا لم أفعل ذلك من قبل.
- العشب ليس دائمًا أكثر خُضرة على الجانب الآخر.

يبدو الأمر مألوفًا؟ بالتأكيد، ليست كل التغييرات للأفضل، لكن لنكن عقلانيين! لا أقول إنه من الخطأ دائمًا التعبير عن هذه المشاعر، ولكن عندما تكون التغييرات ضرورية حقًّا، قد يكون ذلك خطيرًا للغاية.

أحد الكليشيهات الكلاسيكية -أصبح بائدًا قليلًا الآن أنا أعلم- هو التفكير في عدد المرات التي تغير فيها مكان جلوسك على طاولة الإفطار. اعتدت أن أطرح هذا السؤال في المجموعات التي قابلتها. ابتسم كثيرون وقالوا إنهم جلسوا حيث يجلسون عادة لأن هذا ما يحدث بتلقائية. بالتأكيد، أنا أفعل نفس الشيء في بعض الأحيان. ولكن إذا أشار شخص ما إلى أنني كنت عالقًا في عادة متزمتة (أو عادة سيئة) فسأفعل شيئًا حيال ذلك. أما الشخص الأخضر فلا يصحح نفسه.

عندما تنظر إلى رد فعل الشخص الأخضر على السؤال، فسوف تفهم أننا نواجه مشكلة. لقد رأيت بالغين تشحب وجوههم، وهم يمسحون جباههم بمجرد التفكير في الجلوس على الجانب الآخر من الطاولة. لقد عملت حتى مع رجل، يُدعى "سون"، الذي كان لديه روتين دقيق في وقت الغداء بحيث إنه إذا لم يتمكن من الالتزام به بالضبط، فإن بقية اليوم كان يكتنفه الظلام الحالك بالنسبة له. كان لدى سون مكان مفضل لتناول الغداء تحت إحدى اللوحات. كان يجلس هناك يوميًّا في وقت الغداء، أسبوعًا بعد أسبوع، وشهرًا بعد شهر وعامًا بعد عام، كان دائمًا على نفس الكرسي.

إذا جاء إلى غرفة الطعام ورأى أن مكانه مشغول، فسيتوقف بغتة. أما إذا رأى ذلك بسرعة كافية، فسوف يلجأ إلى الموقع الاحتياطي، الذي ليس جيدًا مثل الآخر ولكنه لا يزال مكانًا مقبولًا، بالقرب من النافذة. وإذا أُجبر على تناول حسائه هناك، ستراه يحدق ساخطًا طوال الوجبة في كل من ينظر لمكانه. بالطبع، لم يقل أي شيء. وبدلًا من ذلك، ظل عبوسًا لبقية اليوم. هذا شيء آخر يفعله ذوو الشخصيات الخضراء غالبًا؛ وهو تحويل الغضب إلى الداخل والشعور بالامتعاض حتى يلاحظ الجميع ذلك. أما إذا تم احتلال بقعة سون الاحتياطية أيضًا، فإنه سيعود إلى المطبخ، وقد تم تدمير وإفساد بقية يومه.

اسمحوا لي أن أقدم لكم مثالًا آخر. أمي -لقد رحلت عنا ولكن لم ننسَها أبدًا؛ ولن

نتوقف أبدًا عن حبك، أمنا العزيزة- التي كانت خضراء للغاية، كانت على استعداد دائمًا للمساعدة ورعاية أحفادها كلما دعت الحاجة، خاصة عندما يكونون صغارًا. أتذكر إحدى المرات عندما دُعيت أنا وزوجتي لتناول العشاء إحدى ليالي يوم الجمعة. كان عليّ أن أطلب من والدتي أن ترعى الأطفال قبل أسابيع لأنني أعرف أنها تحتاج إلى وقت لإعداد نفسها ذهنيًّا للأمر.

وفي صباح اليوم الذي كان المفترض أن يتم فيه العشاء، اتصلت من كانت ستستضيفنا وقالت إن زوجها مريض، وتم تأجيل كل شيء. عندما اتصلتُ بأمي، شرحت لها ما حدث. سنكون في المنزل في تلك الليلة. أجفلت وصمتت تمامًا. قلت إنني ما زلت أريدها أن تأتي لأن الأطفال كانوا متحمسين لرؤية جدتهم.

كانت أمي مترددة جدًا. وسألت "ماذا سيحدث الآن؟".

قلت إن الأمر سيسير مثلما خططنا في الأصل. نظرًا لأنها جهزت حقيبتها وكانت غرفة الضيوف جاهزة، فإنها ستكون فرصة مثالية لقضاء بعض الوقت معًا. لكنها ترددت. "سيكون الأمر مختلفًا تمامًا الآن: أنتم في المنزل". لقد شعرَت بالقلق من التغيير، وكانت بحاجة إلى وقت للتفكير، ثم وعدت أن تتصل بي مجددًا.

فماذا كانت حقًّا مشكلة أمي؟ إن تغيير خططنا لم يستلزم أي تغيير بالنسبة لها على الإطلاق. كانت لا تزال ذاهبة للإقامة بين الجمعة والسبت. كانت لا تزال سترى أحفادها. وكانت مع ذلك، ستتجنب تحمل أي مسؤولية عنهم. حاولت إقناعها أننا يمكن أن نعتني بها لمرة واحدة، بدلًا من أن تعتني هي بنا.

كان هذا وضعًا جديدًا تمامًا بالنسبة لها. كنا لا نزال هناك في المنزل. وتلك كانت المشكلة. أنا وزوجتي سنكون هناك. ربما كانت أمي ترغب في مشاهدة برنامج معين على شاشة التلفزيون. ربما فكرت في إعداد وجبة خاصة للأطفال. ربما، لا أعرف. لم تقل شيئًا عن ذلك مطلقًا، لذلك لا يمكننا أن نعرف على وجه اليقين. لكن التغيير كان جديًّا بما يكفي ليلزم وقتًا إضافيًّا في التفكير.

(لقد جاءت في النهاية. قصة جانبية صغيرة لطيفة، من المحتمل أن تكون مرتبطة

بجيلها: لقد أحضرتها الساعة الرابعة والنصف. وقد سألت عن سبب تأخري كثيرًا، أجبت بأنني وعدت بأن أكون هناك في الساعة الخامسة. وأنني جئت في الواقع نصف ساعة مبكرًا. فماذا كان ردها؟ لقد كانت جاهزة منذ الساعة الرابعة).

"لم أكن غاضبًا مثل الآن، ولكن أرجوك، لا تقل أي شيء لأي شخص".

هذه هي المعضلة الرئيسة الثانية للسلوك الأخضر. إنهم يحتقرون المشاجرة. هذا النفور من الصراع يسبب أيضًا العديد من التحديات الأخرى، مثل العناد والغموض ومقاومة التغيير. ولأن ذوي الشخصيات الخضراء معروفٌ عنهم أنهم يهتمون بالعلاقات، ليس هناك ما هو أكثر أهمية من الحفاظ على العلاقات بالنسبة لهم. المشكلة هي أن طريقتهم لا تنجح.

يمكنك إلقاء نظرة على الصراعات بطريقتين. الطريقة الأولى تسمى توقعات التناغم، أو السعي لتحقيق التناغم. فكل شيء يعتمد على أن تكون على علاقة جيدة مع الآخرين. التوصل إلى اتفاق هو غاية في حد ذاته. هذا يعني أن أولئك الذين يتسببون في الصراع هم مثيرو مشاكل. تشير النزاعات إلى ضعف القيادة وسوء التواصل والخلاف. ولذا فإننا نخنق الصراع ونتظاهر بأنه غير موجود. فمن يريد أن يصادق مثيري الشغب؟

قابلت ذات مرة مدربة استعانت باستعارة رائعة لهذا النوع من السلوك. قالت إن الأمر يشبه الجلوس على طاولة العشاء مع كومة متعفنة من النفايات في الوسط. مع وجود العفن والذباب وكل شيء. يرى الجميع أن القمامة موجودة، لكن لا أحد يقول أي شيء. قم بإبعاد الذباب وتنظيف الطعام دون التفكير في أي شيء. وفي النهاية قد يتساءل شخص ما إذا كان هناك بالفعل كومة من القمامة على الطاولة على الإطلاق. وأخيرًا، يقول أحد ضيوف مائدة العشاء: "علينا أن نفعل شيئًا حيال ذلك!" هذا الشخص يصبح محرضًا، لأنه يتعين علينا الآن التعامل مع هذه الفوضى القاسية من القمامة، ألا تستطيع أن تبقى هادئًا فقط؟

أما في الوقت الحاضر نحن نعرف أفضل. إن طموح الجميع في الاتفاق على كل شيء طوال الوقت هو يوتوبيا مستحيلة، ولا يستحق حتى محاولة تحقيقها. سوف

يقوم أحدهم برفع الغطاء عن كل هذا الخلاف الذي تم إغلاقه بفعالية وإحكام لفترة طويلة من الزمن؛ وماذا يحدث بعد ذلك؟ تظهر رائحة العفن. ففي النهاية، تؤدي نظرة التناغم حتمًا إلى الصراع.

الطريقة الثانية، وعلى العكس من الأولى، تسمى توقعات الصراع. هذا يعني في الأساس أننا نقبل وجود الصراعات؛ أي إنها أمر طبيعي. إذ لا توجد مجموعة يكون فيها الجميع متفقين دائمًا على كل شيء.

بيت القصيد من وجهة نظر الصراع هو التعامل مع كل قضية معارِضة صغيرة بمجرد أن تظهر. إن ذوي الشخصيات الحمراء، وكذلك بعض ذوي الشخصيات الصفراء، يفعلون هذا بشكل طبيعي. عندما يرون شيئًا لا يعمل، فإنهم يقولون إنه لا يعمل. هذا يعني أنه يمكن حل المشكلات في مرحلة مبكرة، لكن عليك التعامل مع المشكلة قبل أن تبدأ في التعفن.

إن طريقة الصراع عادة ما تخلق الوئام.

ولكن ذوي الشخصيات الخضراء لن يُلقوا بالًا لذلك، حيث سيبذلون قصارى جهدهم للحفاظ على هذا الشعور السحري بأن الجميع متفقون. فالأمر يكون ألطف عندما يتفق الجميع، أليس كذلك؟ ألن يكون العالم أفضل بكثير لو لم تكن هناك صراعات؟

فكر في الموقف التالي الذي شهدناه جميعًا في مرحلة ما. نحن في اجتماع في العمل. ربما يوجد عشرة أشخاص حاضرين في الغرفة. أضف أو اطرح من العدد حتى تتعرف على الموقف. شخص ما -الرئيس أو أي شخص على الإطلاق- أكمل عرضه التقديمي الآن وسأل عما يفكر فيه الجميع. يتطلع حوله، وهو ممتلئ بالتوقعات، في انتظار ردود الفعل.

إذا كان هناك أي شخص من ذوي الشخصيات الحمراء أو الصفراء في الغرفة، فسيتحدثون عن وجهات نظرهم بشأن الاقتراح الذي رأوه للتو. سيحبه ذوو الشخصيات الحمراء أو يبغضونه. وسيتحدث ذوو الشخصيات الصفراء عن أفكارهم الخاصة حول الاقتراح. وقد يكون لدى واحد أو اثنين من ذوي الشخصيات الزرقاء بعض الأسئلة.

لكن ماذا يفعل ذوو الشخصيات الخضراء؟ لا شيء مطلقًا. إنهم يتكئون على مقاعدهم ويسمحون لأنفسهم باستيعاب وفهم الاقتراح. لا يقولون أي شيء على الإطلاق ما لم يتم طرح سؤال مباشر. فهم ينظرون بقلق حولهم على أمل أن يقول شخص ما إن هذا الاقتراح هو، في الواقع، فوضى غير مفهومة. فالمجموعة كبيرة للغاية بالنسبة لهم لقول أي آراء معارضة. إن قول شيء مثير أو سلبي حقًا يعني أن عيون الجميع ستكون عليك وهم لا يريدون ذلك. أما إذا قالوا ما يفكرون فيه حقًا، فسوف يندلع جدال ساخن، وحيث إنهم لا يريدون المشاركة في المناقشات الساخنة، وهم لا يريدون حتى أن يكونوا في نفس الغرفة؛ فإنهم ببساطة يبقون صامتين.

كيف سيستجيب المتحدث؟ سوف يفترض أن الجميع متفقون، أليس كذلك؟ ما لا يعرفه هو أن نصف الأشخاص في الغرفة يعتقدون أنه كان أغبى شيء سمعوه على الإطلاق. عندما تبدأ الحقيقة في الظهور تدريجيًا -وهو ما يجب أن يحدث عاجلًا أم آجلًا- خمّن ما يحدث بعد ذلك؟ بالضبط: الصراع.

يمكنك أن تكون على يقين من أنه بينما تقف عند آلة القهوة وربما حتى أثناء زيارة دورة المياه، ستظهر الحقيقة. عندما يحتاج ذوو الشخصيات الخضراء إلى تخفيف الضغط الناتج عن عدم التحدث، يتحدثون خلف ظهرك. في مجموعات صغيرة تتألف من شخصين أو ثلاثة أشخاص، سوف ينفّسون بسعادة عن استيائهم وهم جيدون في ذلك. طالما أنهم يعتقدون أنهم يستطيعون الهروب من نظرتك، فسوف يعترضون عليك بطرق لا تتوقعها أبدًا من ذوي الشخصيات الخضراء....

كيف يُنظر إلى ذوي الشخصيات الزرقاء؟

حتى ذوو الشخصيات الزرقاء الساعون للمثالية يتلقون النقد. يمكن أن يكون الأمر حول أنهم مراوغون، ودفاعيون، ومتحفظون، ومتشائمون، ودقيقون، ومترددون، ويفتقرون إلى الاستقلال، وشكاكون، ومملون، ومنعزلون، وباردون، أوه! غالبًا ما تكون قائمة أوجه القصور الموجودة في معاقل البيروقراطية هذه طويلة جدًا.

لكن بشكل أساسي، يجد ذوو الشخصيات الزرقاء صعوبة في بدء أي شيء جديد لأنهم يرغبون في الاستعداد بشكل شامل. فكل شيء ينطوي على مخاطر، ويمكن أن يكون ذوو الشخصيات الزرقاء مهووسين تقريبًا بالتفاصيل. فإياك أن تضع الكثير من ذوي الشخصيات الزرقاء في نفس المجموعة. إذ سوف يبقون في مرحلة التخطيط حتى القرن القادم دون أن يتحركوا قيد أنملة.

علاوة على ذلك، يُنظر إلى العديد من ذوي الشخصيات الزرقاء على أنهم انتقاديون وشكاكون للغاية تقريبًا. فهم لا يفوتون أي شيء، ولديهم ميل لتقديم ملاحظاتهم بطريقة فظة نوعًا ما. إنهم ينتجون عملًا مُتقنًا، لكن أسلوبهم الانتقادي الحاد، يقلل من معنويات من حولهم إلى مستويات منخفضة بشكل خطير. وهؤلاء هم الأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم واقعيين، بينما يكونون -في نظر الجميع- في الواقع، متشائمين.

"95% من الصحة هي في الواقع 100% من الخطأ"

لنكن صادقين من البداية. كل هذا التتبع للحقائق والتركيز على التفاصيل يمكن أن يذهب بعيدًا. هناك حدود عندما يكون من المعقول الاستمرار في البحث. هل تتذكر الرئيس التنفيذي الذي أراد شراء دورة التدريب على القيادة؟ فهو لم يترك نقطة البداية.

يريد ذوو الشخصيات الزرقاء الحصول على جميع المعلومات حول كل شيء، وهذا يمكن أن يؤدي إلى مشاكل مع من حولهم. حيث لا يمكن للأشخاص الذين يكونون راضين بالقدر الكافي أن يتعاملوا مع سماع كل هذه الأسئلة وكل هذه الأشياء التي لا تتوانى عن التدقيق عن كثب في التفاصيل. فالشخص الأزرق يعتقد أن الشيء الجيد بما يكفي هو في الواقع ليس جيدًا بما بما يكفي.

أستمتع عادةً بالعمل في المنزل؛ أي تغيير الديكور، وتعليق ورق الحائط بين الحين والآخر. منذ بضع سنوات، قمنا بإعادة تشكيل مطبخنا، وعلى الرغم من أنني حصلت على مساعدة هائلة من عائلتي، إلا أنني فعلت الكثير بنفسي. لقد عملت وبذلت الجهد

وكنت سعيدًا جدًّا عند الانتهاء. اعتقدتُ أنني تمكنت من القيام بالأمر بشكل جيد.

وقد جاءني هانز وهو صديق جيد لي. لقد عرفنا بعضنا بعضًا لسنوات عديدة، وهو على اطلاع بما هو جديد. كان يعلم أنني عملت بجد وأنني شعرت بالسعادة تجاه نفسي. عندما دخل إلى مطبخي، نظر حولي وقال بهدوء: "مطبخ جديد؟ يبدو جيدًا. باب الخزانة هذا ملتوٍ".

حسنًا، ربما لم يكن من الجيد سماع ذلك. ولكن بالنسبة لهانز، كان هذا أعلى شكل من أشكال المنطق. فقد لاحظ خطأً وشعوره بالكمال يعني أنه لا يستطيع تجاهله. علاوة على ذلك، فهو ليس شخصًا علائقيًّا نموذجيًّا، لذلك لم يستطع إلا أن يقول الأشياء كما كانت. لم يكن ينتقدني بشكل مباشر، بل فقط شيء واحد قمت به. وهو عدم تركيب باب الخزانة بشكل مستقيم.

يمكن أن يتجلى ذلك الهوس بالتفاصيل بعدة طرق: يمكن أن يظهر في الشخص الذي لا يستطيع تقبل وجود الأوراق دون محاذاة تمامًا على المكتب، أو في الذي يعيد كتابة رسالة البريد الإلكتروني لمدة خمس عشرة مرة للحصول عليها بشكل مثالي، أو في الذي يعمل لساعات على جدول بيانات في برنامج إكسيل بسيط أو في عرض تقديمي في برنامج باور بوينت، فقط يقوم بإعطائه اللمسات الأخيرة.

إنهم لا ينهون أي شيء أبدًا. هناك دائمًا المزيد للقيام به.

ذات مرة، كنت أعقد برنامجًا للتدريب على التواصل لمجموعة من الأشخاص، وجميعهم كانوا يعملون في نفس الغرفة. تتكون المجموعة من نحو عشرين شخصًا. بعد ظهر اليوم الأول، سلمت نتائج تحليل السلوك التي اتخذها كل منهم في وقت سابق. قرأ الجميع عن أنفسهم بانبهار متزايد، وبدا معظمهم راضين للغاية.

باستثناء سيدة واحدة. كانت مستاءة للغاية من تحليلها. كان -في الواقع- بالنسبة لها غير صحيح تمامًا. بعد أن أكدتُ لها أنه لا بأس من مناقشته أمام المجموعة بأكملها، سألتها عن الشيء الذي يسبب عدم شعورها بالرضا.

"هناك الكثير من الأمور غير الصحيحة"، أخبرتنا. على سبيل المثال، كشف التحليل أنها يمكن أن تكون ساعية نحو المثالية. وهي لم تكن كذلك على الإطلاق. لاحظت الابتسامات الصغيرة التي تظهر على وجوه الناس. يبدو أن زملاءها يعرفون شيئًا لم تعرفه.

سألتها عن سبب اعتقادها أن التحليل أكد أنها كانت تسعى للمثالية. لم يكن لديها فكرة. كل شيء كان لغزًا تامًا. كانت أداة عديمة الفائدة تمامًا.

بما أنني أدركت أن المرأة كانت زرقاء، حرصت على عدم المجادلة أكثر من اللازم. فهي لن تتقبل كلامي دون جدال. فقد كنت مجرد استشاري عشوائي كان يعمل بهذه الأداة لمدة عشرين سنة بائسة. فماذا أعرف؟

بدلًا من ذلك، طلبت منها تقديم مثال يوضح أنها لم تكن تسعى للمثالية. لا مشكلة، لديها الكثير. على سبيل المثال، كان لديها ثلاثة أبناء، كل منهم لديه ثلاثة أصدقاء مقربين. عندما عادت إلى المنزل في المساء، كان هناك الكثير من الأحذية مكدسة عند الباب الأمامي مما اضطرها للقيام بالقفز العالي للدخول. بدأت أولًا بإزالة الأوساخ من الممسحة وترتيب الأحذية. لقد أخبرتني أنها اعتادت وضع المقاس 10 في الخلف، حيث يعود هؤلاء إلى منازلهم أخيرًا، لذلك بدا الأمر منطقيًّا للغاية. بينما وضعت الأحجام الصغيرة الأقرب إلى الباب في صفوف أنيقة.

ثم ذهبت إلى المطبخ. ماذا رأت هناك؟ فتات في كل مكان. كان كل هؤلاء الفتية يتناولون السندويتشات، وكان المطبخ يشبه ساحة الحرب. استغرق الأمر عشرين دقيقة لتنظيف كل شيء، ووضع كل شيء في مكانه، ومسح الطاولات والأسطح. وعندها فقط كان بإمكانها خلع معطفها والاسترخاء قليلًا.

كان زملاؤها غارقين في الضحك. نظرت المرأة من حولها، لا تفهم ماذا كان مُضحكًا. إن فكرة أن أيًّا من هذا يمكن أن يكون بمثابة هوس كانت بعيدة للغاية بالنسبة لها. فقد كان منزلها غير مرتب، وكانت هذه هي وجهة نظرها.

الشيء المضحك في هذه القصة هو أنني بعد بضع سنوات قابلت نفس المرأة ولكن

في سياق مختلف تمامًا. أعطتني عناقًا مطولًا وقالت إن تحليل سلوكها كان صحيحًا بنسبة 100٪. ذُهلت حينها، وتساءلت كيف توصلت إلى ذلك.

اتضح أنها احتفظت بملفها السلوكي في حقيبتها لفترة من الوقت؛ كان بالتحليل قائمة بالسلوكيات والصفات، وفي كل مرة وجدت نفسها تقوم بواحدة، كانت تقوم بوضع علامة على الورقة. في النهاية، كانت قد وضعت علامة على جميع السلوكيات والصفات. لقد أحبت الملف الشخصي. فقد اتضح أنه أداة مذهلة، في العموم.

"أنا لا أعرفك حقًّا، لذا ابقَ بعيدًا".

لقد فعلتَها. لقد فعلتُها. لقد فعلناها جميعًا. لقد ذهبنا جميعًا إلى شخص ما كان يبدو أنه زميل لطيف وبدأنا الحديث عن هذا وذاك واعتقدنا أننا سنُجري محادثة لطيفة. لكن بعد فترة، تدرك أنك الشخص الذي يقوم بكل الكلام. إذا كانت لديك سمات صفراء في شخصيتك، فقد تلاحظ وجود توقف مؤقت في الحوار. إذا كان هناك بالفعل حوار. قد تلاحظ أن الشخص الآخر يتململ قليلًا، مما يشير إلى أنه لا يريد أن يكون جزءًا من هذه المحادثة.

"ماذا يحدث هنا؟ نحن نتحدث فقط عن المباراة بالأمس، أو عما فعلته العائلة في الصيف الماضي، أو عن المكان الذي تنوي الذهاب فيه في إجازة. هل لدينا مشكلة أم ماذا؟".

نعم، في واقع الأمر، لدينا مشكلة، لأن هذا الشخص لا يتحدث عن طيب خاطر مع الغرباء. "انتظر لحظة"، قد تقول. "لقد عملنا سويًّا لمدة ثلاثة أشهر، والآن يجب أن يكون من المقبول تمامًا أن أسأله عن اسم كلبه". لكن هذا الرجل يحتاج إلى مساحة شخصية كبيرة، جسديًّا ونفسيًّا. ويحتاج إلى معرفة الشخص جيدًا للغاية قبل الانفتاح. فهو ليس مثل الشخص الأحمر، الذي يتحدث بكل ما يشعر به؛ وليس مثل الأصفر، الذي يكشف عن أحلك أسراره لأنه يفترض أن الجميع مهتم؛ أو مثل الأخضر، الذي يمكن أن يتحدث بشكل شخصي، ولكن فقط في مجموعات صغيرة وفي بيئة مسيطر عليها.

لا يحتاج الشخص الأزرق إلى الأحاديث الصغيرة. يمكنه بسهولة إعطاء الانطباع بأنه لا يهتم بأشخاص آخرين، لأنه لا يسعى لأي علاقات. بالتأكيد، هو يهتم، لكن احتياجاته على مستوى مختلف عن احتياجات الآخرين، فهو يحب أن يكون مع ذاته ومع عائلته المباشرة.

والنتيجة واضحة بالنسبة لمن حوله: إنهم يجدونه بارد المشاعر وغير ودود. هذه الفقاعة الشخصية واضحة، ويمكن أن تكون شديدة البرودة، خاصة بالنسبة لذوي الشخصيات الصفراء والخضراء. وهكذا يعتبرون صديقهم الأزرق مصدر إزعاج. يمكن لذوي الشخصيات الزرقاء أن يجعلونا نشعر بعدم الراحة بسهولة. "لماذا هو بارد جدًّا وغير مبالٍ؟ ألا يهتم بي على الإطلاق؟".

"الوقاية خيرٌ من العلاج. فكر في الأمر، ويفضل ثلاث مرات".

لم تستطع إحدى الصديقات لعائلتنا مغادرة منزلها دون التحقق أولًا من معرفة ما إذا كانت مفاتيحها موجودة حقًّا في حقيبة يدها، على الرغم من أن وضعها هناك كان آخر شيء فعلته قبل الذهاب إلى الباب الأمامي.

وأتذكر في الثمانينيات من القرن الماضي، عندما كنت أعمل كصراف في البنك، خدمت أشخاصًا انتظروا ثلاثين دقيقة في الصف فقط لسبب واحد: التحقق من صحة الرصيد المطبوع على إيصال الصراف الآلي. الكثير من الترقب. نفس الكمبيوتر. نفس الرصيد، ولكن لا يمكنك التأكد. من الأفضل أن تتحقق، وتتحقق لمرة ثانية، وإذا كان التحقق الثلاثي ممكنًا، فسيكونون قد قاموا بذلك.

من أين تأتي هذه الحاجة الملحة للتحقق؟ لماذا لا يثق ذوو الشخصيات الزرقاء في ما يقوله الآخرون أو يقبلون فقط المعلومات التي يسمعونها؟ الجواب: يمكنهم بالطبع. لكن إذا قاموا بالتحقق بأنفسهم، فسيتم القضاء على جميع المخاطر، أليس كذلك؟ ولكن تظل الحقيقة أنهم لا يثقون بالآخرين. كل شيء يجب تأكيده، وتسجيله، وتوثيقه بشكل صحيح.

تذكر: نحن نتحدث هنا عن السلوك كما يراه وينظر إليه الآخرون. يتحقق ذوو الشخصيات الزرقاء من كل شيء مرة إضافية لأنه من الممكن التحقق من كل شيء مرة إضافية. وعندما يتم تأكيد كل شيء، حينها يكون عليك فقط اتخاذ قرار.

لدي صديق جيد يستخدم برنامج إكسيل ببراعة، ولكن ليس مثل بقيتنا، فهذا الرجل لديه طريقة خاصة، فهو يكتب الصيغة الرياضية ويدرج جميع البيانات، لكن قبل أن يرسل أي ملفات مهمة إلى كبار مديريه، يقوم بالتأكد بكل شيء باستخدام آلة حاسبة.

لماذا يفعل ذلك؟! إذا أردت أن تشرح هذا للشخص الأحمر، فسيعلن بوضوح أن هذا الرجل كان غبيًّا غباءً مطلقًا. وإذا شرحته للشخص الأصفر سوف يضحك حتى الموت. أما الشخص الأزرق سوف يفهم كل شيء على الفور. إذ إن هناك احتمالًا نظريًّا بأنه قد يكون هناك أخطاء في برنامج إكسيل. على الرغم من أنه قام بكتابة الصيغة بنفسه، فقد لا يزال هناك خطأ ما. لذا فمن الأفضل أن تكون في الجانب الآمن. كيف يرى الآخرون هذا؟ واصل القراءة!

"الشيء الوحيد الذي يمكنني الوثوق به هو نفسي وعيني".

الشخص الذي يشكك في برنامج إكسيل لديه بالطبع مشكلة في تفسير سبب سلوكه. لدى العديد من الأشخاص من حوله وجهات نظرهم حول طريقة اضطراره دائمًا إلى التحقق من كل ما يفعله بنفسه والتحقق من كل ما يفعله كل شخص آخر، وهم يشعرون بالغضب عندما يُظهر من خلال أفعاله بوضوح أنه لا يثق بهم.

المشكلة الصغيرة الأخرى هي أن كل شيء يستغرق وقتًا طويلًا بشكل رهيب. يمكن التغلب على ذلك من خلال العمل لساعات أكثر. الأمر الأكثر إثارة للمشاكل هو الطريقة التي يمكن أن تتأثر بها العلاقات بسبب هذه العادة. فما مدى إحباط الأمر عندما تصعد إلى شخص ما لإخباره عن تقدم محتمل وأول شيء يقوم به الشخص هو تفكيك جميع المكونات المختلفة والتشكيك في كل نقطة؟

بالطبع، إذا كان الجميع يتطلعون لفترة كافية فسيجدون أخطاء. ولا يكفي أن تكون على حق. عليك أن تثبت نفسك إلى اللون الأزرق. إذا اعتبرك ذا سلطة في مجال معين، فسيكون أفضل في الاستماع إليك، لكن الطريق، مع ذلك، يمكن أن يكون خادعًا.

لقد عقدت العديد من الدورات التدريبية والمحاضرات حول هذا الموضوع، وإذا كان هناك أشخاص يسألون أسئلة معقدة، فهم عادةً مهندسون وموظفو المبيعات المتخصصون والمراقبون الماليون. وربما حفنة من محاميّ الضرائب. في كثير من الأحيان، يكون لونهم هو الأزرق، ولا يتأثرون بي. إذ لمجرد أنني كنت أكسب رزقي من فعل ذلك لمدة عشرين عامًا لا يعني أنني أعرف ما أتحدث عنه. (تذكر المرأة التي اتُهمت بأنها ساعية للمثالية).

الشيء الوحيد الذي يمكنك فعله هو أن تتقبل أن معيار الإثبات بين هؤلاء الأشخاص يكون مرتفعًا كثيرًا، لكن في النهاية تبقى الحقائق دائمًا، فكما نعلم، إذا كنت قد قمت بالإعداد جيدًا بما فيه الكفاية، يمكنني إثبات أن ما أقوله صحيح. وفي الوقت المناسب، سوف يثقون بي.

9

تعلم أشياء جديدة

كيف تستخدم ما تعلمته

إن تعلم شيء جديد ليس دائمًا أسهل المهام. قد يبدو الأمر بسيطًا، لكنه ليس بالأمر السهل. فهناك دائمًا الكثير لتقوم به، والكثير لتقرأه، والكثير لتتعلمه. فمن أين تبدأ؟ يتم تحديد هذا دائمًا تقريبًا حسب اهتماماتك الشخصية. بطبيعة الحال، من الأسهل تخصيص مزيد من الوقت لما تشعر نحوه بالفضول والاهتمام. لا شيء غريب في ذلك.

بالنسبة لي، فقد كان سماعي لتقييم "ستور" للناس -أطروحته عن جميع الحمقى في بداية هذا الكتاب- هو الدافع لي لمعرفة المزيد عن الناس وكيف يتواصلون بعضهم مع بعض. لكن الأمر استغرق مني سنوات عديدة لاكتساب هذه المعرفة. لقد قرأت كتبًا وحضرت تدريبات وحصلت على شهادات عدة مرات في مواضيع مختلفة. علاوة على ذلك، لقد قدمت آلاف الدورات حول هذا الموضوع. الآن، كرجل في منتصف العمر، أعتقد أن لدي فهمًا جيدًا لكيفية تفاعل الناس. لكن في كل الاحتمالات، لقد خدشت السطح فقط.

إذا كان لدينا وقت لا نهاية له، فلن تكون هناك مشكلة

كل هذا التعلم استغرق وقتًا. ربما ليس لدي الغريزة الطبيعية التي لدى العديد من الآخرين. لا أعرف حقًا لكنني أعرف بعض الشيء عن طرق التدريس وكيف نتعلم

أشياء جديدة. بالنسبة لي، من الصعب التفكير في أي موضوع أكثر أهمية من الناس. إذ بغض النظر عن وظيفتك، وإلى أين قد تأخذك الحياة؛ فستلتقي بأشخاص آخرين.

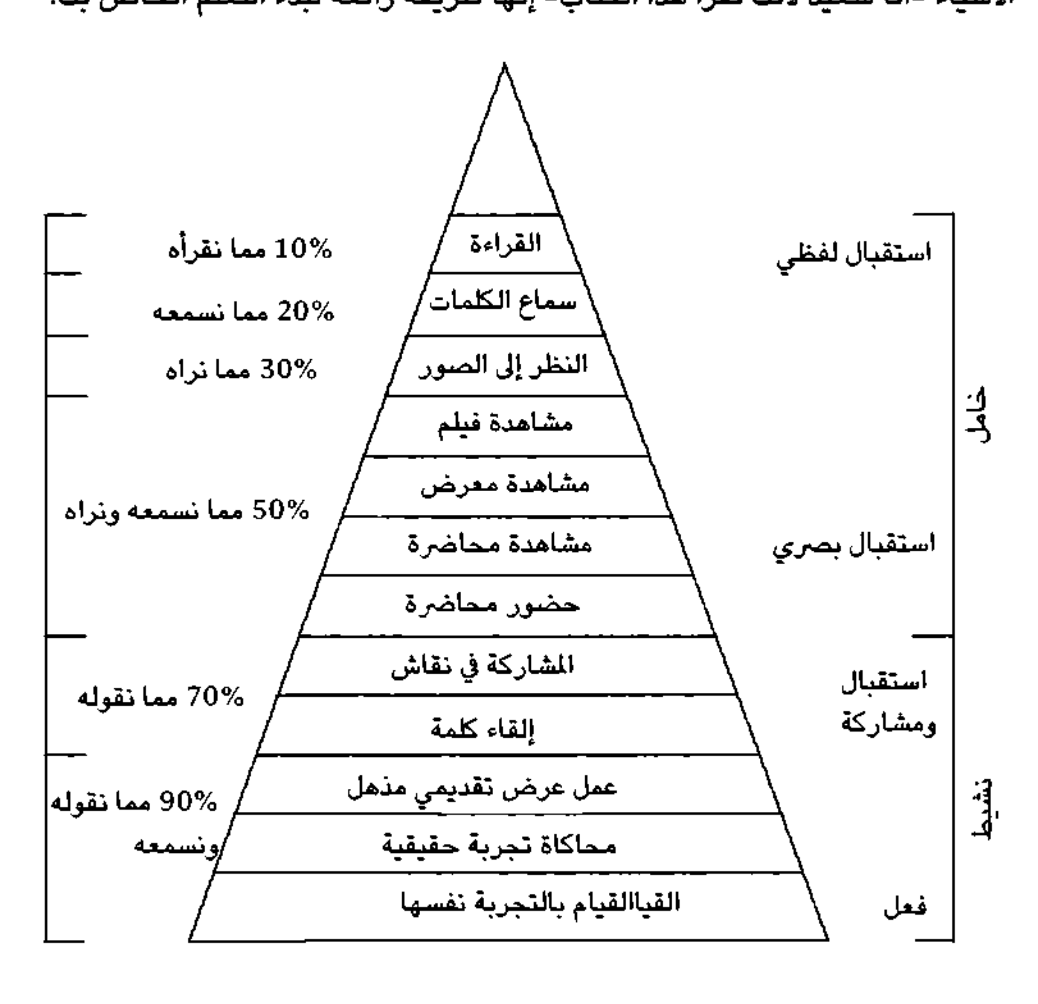
على سبيل المثال، يمكنك أن تكون:

- موظفًا مع زملاء في العمل.
- بائعًا مع عملاء.
- مدير مشروع دون أي خبرة مناسبة لكنه لا يزال يقود الناس.
- عضوًا منتدبًا مع موظفين.
- مديرًا متوسطًا مع أشخاص فوقك وتحتك في المؤسسة.
- رجل أعمال يعمل لحسابه الخاص مع مبيعاته وأوامره الخاصة.
- أحد الوالدين مع أبناء مراهقين في الأسرة.
- زوجًا.
- مدربًا لفريق كرة القدم.
- مديرًا لمدرسة محلية.

ليست هناك قيود على كيفية تطبيق هذه المعرفة. سيبقى فهم الأشخاص دائمًا عاملًا حاسمًا في تحقيق أهدافك في الحياة بسلاسة قدر الإمكان، بغض النظر عن ماهية هذه الأهداف.

ألقِ نظرة على المخطط في الصفحة التالية. هذا ليس نموذجًا جديدًا، لكنه يوضح

الكثير حول كيفية تحويل المعرفة النظرية إلى كفاءة حقيقية. إن قراءة كتاب هي أحد الأشياء -أنا سعيد لأنك تقرأ هذا الكتاب- إنها طريقة رائعة لبدء التعلم الخاص بك.



نهجٌ جديد

مهمتي واضحة؛ أريد أن يفهم المزيد من الأشخاص هذه الطريقة لتصنيف الشخصية. يمكن تجنب الكثير من الصراعات والنزاعات إذا فهمنا فقط لماذا يتصرف الناس من حولنا بالطريقة التي يتصرفون بها. ليس لديّ شيء ضد النزاع بحد ذاته؛ عادة ما لا يزعجني ذلك لأنني أعرف كيفية التعامل معه. لكن عندما يهدم الناس ويدمرون أكثر مما يبنون، أعتقد أننا يجب أن نكون قادرين على إيجاد طرق أخرى

للمضي قدمًا. فالحياة تتكون من أكثر بكثير من مجرد التعلم من أخطائك. فبعض الأخطاء يمكنك تجنبها تمامًا.

لغة مثل أي لغة أخرى

إن "اللغة" التي يناقشها هذا الكتاب -لغة ديسا **DISA**- هي مثل أي لغة أخرى عندما يتعلق الأمر بالتعلم. إذا كنت قد درست الإسبانية أو الألمانية في المدرسة، فأنت تعلم ما أتحدث عنه. إن المذاكرة لامتحاناتك هي شيء؛ وأن تكون قادرًا على التحدث بطلاقة حقًّا هي شيء آخر. حيث لا يكفي أن تقوم بتحديث معرفتك مرة واحدة في السنة قبل رحلة إلى إسبانيا. إذا كنت تريد حقًّا أن تكون قادرًا على التحدث باللغة الإسبانية (أكثر من مجرد طلب الطعام في مطعم) كلما واجهت متحدثًا باللغة الإسبانية، فأنت بحاجة إلى ممارسة لغتك الإسبانية. إنها سلعة قابلة للتلف. لا توجد طرق مختصرة.

بالطبع، بعد قراءة هذا الكتاب، يمكنك الخروج إلى العالم وتجربة ما به مع الأشخاص الذين تقابلهم. أنصحك أن تفعل ذلك. في البداية، سيكون التحدي هو أنك ستخمن بشكل غير صحيح شخصيات الناس وقد يؤدي ذلك إلى درجة معينة من الإحراج.

10

لغة الجسد:

لماذا تكون الطريقة التي تتحرك بها مهمة: كيف تبدو حقًا؟

مقدمة

تُظهر الألوان المختلفة أنواعًا مختلفة من لغة الجسد. فبالإضافة إلى كل ما تقوله وتفعله، فإنك تُظهر نوعًا معينًا من لغة الجسد للأشخاص من حولك. يلتقط الناس لغة الجسد هذه ويستخدمونها لتفسير حالتك المزاجية. لذلك دعونا نلقي نظرة فاحصة على لغة الجسد.

تشير "لغة الجسد" إلى جميع أشكال التواصل غير اللفظي، الواعية وغير الواعية. وتتنوع الاختلافات في لغة الجسد بين الأفراد وبين المجموعات المختلفة من الناس. وتعمل لغة جسدنا أيضًا كعلامة اجتماعية وثقافية، حتى لو كانت هناك أسس بيولوجية مشتركة.

تحتوي لغتنا على نحو مئة ألف كلمة، منها خمسة آلاف تُستخدم بانتظام. ومن بين هذه الخمسة آلاف، نستخدم ربما ألف كلمة في خطابنا اليومي. في المقابل، وفقًا لبعض العلماء، فإن لغة الجسد تحتوي على ما يقرب من سبعمئة ألف إشارة. نعم، يمكننا

مناقشة الأرقام الدقيقة، لكن هذا ليس هو المقصود. بل فقط أن نفهم أن هناك عددًا كبيرًا من الإشارات، أكثر مما قد نكون على علم به.

لن أقوم بدراسة كل هذه الإشارات، لكن ما زال من المثير للاهتمام معرفة الاختلافات بين الشخصيات المختلفة. فقط تذكر أن الحالة الذهنية والموقف وما إذا كنا نشعر بالأمان أو عدم الأمان يمكن أن يكون لهم تأثير حاسم على لغة جسدنا.

الهيئة

إذا كان لديك هيئة مسترخية وطبيعية ولكن ليس متراخية، فغالبًا ما يكون لدى الآخرين انطباع بأن لديك ثقة جيدة بالنفس. من ناحية أخرى، إذا كان لديك هيئة أو تتخذ وضعية متقلصة أو منقبضة، يمكن تفسير الأمر على أنه انعزال وإحباط. وإذا كان لديك هيئة منتصبة بعض الشيء، يمكن للناس أن يعتقدوا أن هذه إشارة إلى الهيمنة؛ بمعنى آخر، أنت تطالب بالاحترام ممن حولك. ومع ذلك، قد يكون ذلك أيضًا إشارة إلى أنك قد تدربت في أكاديمية عسكرية.

النظرة

نحن نستخدم أعيننا للعديد من الأشياء المختلفة. تشير العيون المراوغة عمومًا إلى أن الشخص المعني يود أن يكون في مكان آخر. بينما يقابلك أشخاص آخرون بنظرة ثابتة، حتى دون أن يرمشوا. هذا يخلق انطباعًا مختلفًا تمامًا. يُقال إن الكذابين لا يمكن أن ينظروا إليك في العين مباشرة وغالبًا ما يحولون نظرتهم إلى الجانب. لكن بما أن هذا أصبح معروفًا حتى بين الكذابين، فقد تعلم أسوأهم أن يحدقوا بك مباشرة في أعينك عندما يكذبون. لذلك ليس هناك ما هو بمثل هذا الوضوح. (يعتبر لمس الشخص لرقبته كثيرًا في كثير من الأحيان مؤشرًا على أنه كاذب). وعندما يكون هناك شيء فظيع أو غير سار، يرفع الكثير أيديهم إلى وجوههم. وعندما تحتاج إلى التفكير، غالبًا ما تغمض عينيك لفترة.

عند التحدث، عادةً ما نومئ برأسنا أو نهزها، حسب ما إذا كنا نتفق أم لا. وعندما نستمع بحرص إلى مناقشة، يمكننا أن نميل رؤوسنا إلى جانب واحد. بينما تدلي الرأس أو تجعيد الجبين قد يشير إلى الحزن أو الاكتئاب. وعندما نشعر بالدهشة لشيء ما، فإننا غالبًا ما نرفع حواجبنا، بينما نرفع أنوفنا في الأشياء التي لا نحبها. إن في وجهك وحده يتم إخفاء **24** عضلة مختلفة، ويمكن دمجها معًا بطرق لا حصر لها.

الأيدي

نعم، هذا أمرٌ كلاسيكي حقيقي. عند تحية شخص ما، ما مدى قوة مصافحتك؟ المصافحة البسيطة يمكن أن تكشف الكثير عن الشخص. من ناحية، غالبًا ما تشير المصافحة المرتخية والضعيفة إلى وجود شخصية خاضعة، لذلك إذا كان لديك مصافحة من هذا القبيل، فقد يكون من الأفضل لك أن تضغط بشدة أكثر. من ناحية أخرى، إذا كانت المصافحة ثابتة، فربما يشير ذلك إلى أن الشخص مصمّم. أما أي شخص يضغط بشدة أكثر من اللازم فهو ينتمي إلى الفئة الأولى ولكنه يرغب في الانتماء إلى الفئة الأخيرة. نادرًا ما تعني القبضة المحكمة شيئًا جيدًا، وعادة ما تشير إلى العدوانية. كما أن هناك بعض الأشخاص العصبيين يمسكون بملابسهم، ويزيلون الشعر أو الخيوط منها. يشير هذا غالبًا إلى أنهم يفضلون تركيز انتباههم على أشياء أخرى. أما عقد يديك المثبتة خلف ظهرك فغالبًا ما يعبر عن القوة والأمان.

هل تذكر ما قلته للتو عن الأكاذيب؟ هناك طريقة أكثر فاعلية لاكتشاف الكاذب وهي ملاحظة ما إذا كان يضع راحة يده على صدره -ويفضل أن تكون يده اليمنى على قلبه- ويتنهد بسخط عندما يتم اتهامه بالكذب. "هل أكذب؟ كيف يمكنك أن تقول ذلك عني؟". هذه الإيماءة تهدف إلى تعزيز نواياه الصادقة، لكنها تجعل من حوله حذرًا لأنها غير ضرورية ومفرطة، فبالتأكيد هناك شيء مريب يحدث.

من المهم جدًّا أن يكون لكل الناس مساحة شخصية خاصة بهم، حيث يحتاج الجميع إلى منطقة خاصة به. من بين أشياء أخرى، يمكن أن تكون هذه المنطقة هي المسافة التي تحتفظ بها عن الأشخاص عندما تتحدث إليهم. عادة ما تكون المنطقة الشخصية بضعة أقدام والمنطقة الاجتماعية من ثلاثة إلى عشرة أقدام. عندما نتحدث عن المنطقة الشخصية فإننا نعني المساحة التي يتواصل فيها شخصان يعرفان بعضهما بعضًا. بينما تشير "المنطقة الاجتماعية" إلى المسافة بين الغرباء الذين يتواصلون. لكن هذا يعتمد إلى حد كبير على ثقافة المتحدثين. في المنطقة الأوروبية الشمالية، على سبيل المثال، المنطقة الشخصية هي بالتأكيد أكبر من نظيرتها عند الأشخاص في منطقة البحر المتوسط.

إذًا ماذا نفعل حيال كل هذا؟

كيف تختلف أشكال السلوك المتنوعة بعضها عن بعض؟ من الواضح أن بعض الحقائق "المعروفة" حول لغة الجسد لا تنطبق على كل شخص. فالشخص الذي يعبث بملابسه قد يكون فقط في حالة من الملل أو ربما يكون في حالة من التوتر. أحد الأمثلة الأخرى هي كيف يتعامل الناس مع عدم اليقين. فالشخص الأخضر الذي يكون غير متأكد يميل إلى الوراء. بينما يميل الشخص الأحمر إلى الأمام، لأن طريقة تعامله مع حالة عدم اليقين أو عدم التأكد هذه هي محاولة للسيطرة على المحادثة. وفي الصفحات التالية، أدرجت أمثلة أخرى على الاختلافات. حاول مراقبة الأشخاص في الحياة الحقيقية لمعرفة ما إذا كان يمكنك العثور على أي من أشكال السلوك التالية. لكن تذكر أن لغة الجسد فردية جدًّا. بالتأكيد، هناك بعض التعبيرات العامة التي تنطبق في جميع أنحاء العالم بأسره وبين جميع الناس -التحديق المزدري أو المحتقر، على سبيل المثال، يبدو مشابهًا في كل بلد- ولكن هناك الكثير من الاختلافات التي يجب عليك أن تدرسها على زملائك في البشر لشحذ قدرتك. وتهدف المقاطع القصيرة التالية لتكون بمثابة دليل بسيط.

لغة جسد ذوي الشخصيات الحمراء:

ها هي بعض الأساسيات البسيطة التي يجب أخذها في الاعتبار حول ذوي الشخصيات الحمراء:

- يحافظون على مسافة من الآخرين.
- يصافحون بقوة.
- يميلون إلى الأمام بشدة.
- يستخدمون التواصل المباشر بالعين.
- يستخدمون الإيماءات التحكمية.

كما ذكرت سابقًا، غالبًا ما يكون لدى ذوي الشخصيات الحمراء لغة جسد واضحة ومميزة، ويمكنك عادة التعرف على الشخص الأحمر من مسافة بعيدة.

عندما تتجول وسط حشود كبيرة، سترى أشخاصًا يتجولون، أو يقفون صامتين، أو يتحدثون مع الآخرين، أو يتفحصون الأمور فقط لمعرفة ما تدور حوله كل هذه الضجة. دعنا نقول إنك تنظر إلى ساحة مدينة تعج بالناس. إذا نظرت عن كثب حقًّا، فسترى شخصًا يعبر الميدان بسرعة شديدة يتجاهل تمامًا الأشخاص الذين يقفون في طريقه. وبنظراته المثبتة على نقطة أمامه قليلًا، يسرع الشخص الأحمر ويعبر الساحة دون أي مشكلة. إنه لا يفسح المجال لنفسه ولكنه يجعل الآخرين يتنحون جانبًا. خطواته حاسمة وقوية. إنه يتوقع أن يبتعد الباقون عن طريقه.

في المرة الأولى التي تلتقي فيها بشخص أحمر، فسيحتفظ عادة بمسافة معينة. لن تكون مصافحته ودودة، لكنها ستكون قوية. توقع أن الأحمر -رجلًا كان أو امرأة- سيقبض بقوة على يديك لإظهار أنه هو من يتحكم ويسيطر. (ينظر بعض الأشخاص

إلى هذا السلوك على أنه من خصائص الذكور ألفا[1]، ولكنه يحدث أيضًا عند النساء. لدى الشخص الأحمر حاجة لإثبات أنه شخص يجب أن يُحسب له حساب).

انسَ شأن الابتسامات المفرطة. قد يكون وجهه قاتمًا للغاية، خاصة إذا كنت تحضر اجتماع عمل. ولكن حتى في البيئات الاجتماعية، يحتفظ ذوو الشخصيات الحمراء ببعض الاحتياطات. فهو لن يمنحك عناقًا كبيرًا (طالما أنه غير سكران؛ لكن تحت تأثير الكحول، يمكن أن يحدث أي شيء).

عندما تبدأ الأمور بالتوتر -وهو ما يحدث عادة بسرعة عندما يشارك الشخص الأحمر- فإن هذا الرجل سيميل نحو الطاولة ويجادل لقضيته بقوة. سوف يكون التواصل البصري مباشرًا جدًّا، ونظرته مثبتة عليك. عندما يتعلق الأمر بلغة القوة، فإن ذوي الشخصيات الحمراء يكونون متأهبين منذ البداية. كن مستعدًّا لذلك.

أيضًا، كن مستعدًّا للاستخدام المحدود نسبيًّا للإيماءات، ولكن تلك الإيماءات التي تظهر على السطح يمكن أن تكون مسيطرة وعدوانية. فذوو الشخصيات الحمراء يوجهون سلوكياتهم للناس مباشرة بسهولة كبيرة. إن فكرة أنه من قبيل الفظاظة أن نشير إلى الناس ليست شيئًا يثير قلقهم بشكل خاص. من الشائع أيضًا أن يشير ذوو الشخصيات الحمراء إليك من خلال مد يدهم وراحتهم نحوك. إذا كنت ترغب في تجربة هذه المحاولة، فاطلب من شخص ما أن يشير إليك بهذه الطريقة، ثم فكر في شعورك حينها.

يمكنك أيضًا أن ترى بوضوح أن ذوي الشخصيات الحمراء -بالطبع ليسوا وحدهم في ذلك- هم راغبون دائمًا في مقاطعتك. سوف يأخذون أنفاسهم بشكل مستمر، على أمل العثور على ثغرات في المحادثة. أما إذا اضطروا للانتظار طويلًا للتحدث، فسيقومون بإقحام صوتهم في المحادثة بصوت عالٍ وبكل بساطة.

1- كلمة "ألفا" في الدراسات البيولوجية أو الحيوانية تُشير للعضو أو الفرد المهيمن أو ذو الرتبة الأعلى في المجموعة

الصوت

ماذا عن نبرة صوت ذوي الشخصيات الحمراء؟ إنها قوية في كثير من الأحيان. فنحن نسمع هؤلاء الناس بوضوح لأنهم لا مشكلة لديهم في رفع أصواتهم لجعل أنفسهم مسموعين بقدر ما يتطلب الأمر. بالطبع، حتى ذوو الشخصيات الحمراء يمكن أن يتوتروا ويكونوا قلقين بشأن الأشياء، لكن عادة لن تسمع هذا. أصواتهم لن ترتعش كثيرًا.

هذا هو أحد أسرار ذوي الشخصيات الحمراء. فبغض النظر عما يحدث خلف الواجهة، سيبدو ذوو الشخصيات الحمراء دائمًا مُقنعين. لا تلعثم، لا تردد. متأهبين. إذا لم نستمع، فسيكررون الأمر مرة أخرى، ولكن بصوت أعلى. في النهاية، هم دائمًا يصلون إليك.

السرعة في الكلام والأفعال

كما ذكرت سابقًا، يكون ذوو الشخصيات الحمراء دائمًا في عجلة من أمرهم. صفة "سريع" تساوي صفة "جيد" بالنسبة لهم. عادة، هذا ينطبق حتى على الكلام والأفعال. كل شيء يحدث بوتيرة سريعة. ونظرًا لأن السرعة هي العامل الذي يقيس به العديد من ذوي الشخصيات الحمراء النجاح، فسيكون الأمر ممتلئًا بالنشاط. وبعض التغييرات الحادة عندما يحتاج المسار إلى الضبط.

لغة جسد ذوي الشخصيات الصفراء

بعض الأساسيات البسيطة التي يجب أن تضعها في الاعتبار حول ذوي الشخصيات الصفراء هي:

- يميلون للتلامس.
- مستريحون ويحبون المزاح.

- يُظهرون تواصلًا وديًا عن طريق العين.
- يستخدمون الإيماءات التعبيرية.
- غالبًا ما يقتربون من الآخرين.

غالبًا ما تكون لغة الجسد الصفراء منفتحة وجذابة للغاية. تظهر الابتسامات باستمرار، حتى عندما لا يوجد الكثير لتبتسم حوله. إنهم يمزحون كثيرًا ويمكنهم الاسترخاء جدًّا. فعند زيارة أحد الجيران الذين لا يعرفهم جيدًا، فقد يقوم الشخص الأصفر بالاستلقاء على الأريكة. هذا أمر اعتيادي بالنسبة لذوي الشخصيات الصفراء. وعندما يشعر بالأمان في أي موقف، يمكنك رؤية ذلك. إنه مثل الكتاب المفتوح.

يكمن التشابه مع السلوك الأحمر في المقام الأول في الوتيرة. يتحرك ذوو الشخصيات الصفراء بسرعة وبشكل مميز. وهم في كثير من الأحيان يشعون ثقة قوية بالنفس.

المساحة الشخصية هي شيء نسبي بالنسبة للشخص الأصفر. ففي حين أن بعض الألوان لا ترغب في جعل الناس يجلسون بالقرب منهم، فإن ذوي الشخصيات الصفراء سيتحركون بالقرب منك عن عمد. ويمكن لهم أن يبدؤوا بشكل عفوي في معانقة كل من حولهم، رجلًا كان أم امرأة، لا يهم حقًا. إذ يعتمد ذلك على الشعور والمزاج في ذلك اليوم.

ليس من غير المألوف أن يتراجع الآخرون عند حدوث ذلك، الأمر الذي يجده ذوو الشخصيات الصفراء شديد الإرهاق. لكن الأمر لا يقتصر على حب ذوي الشخصيات الصفراء للعناق. فيمكن للأمر أن يكون أيضًا شكلًا بسيطًا من أشكال الاتصال الجسدي. مثل يد موضوعة على ذراع، أو ربتة على الساق؛ دون وجود دافع خفي. فالشخص الأصفر فقط يريد تعزيز ما قاله. لكن ما ينظر إليه ذوو الشخصيات الصفراء على أنه شيء طبيعي وعفوي يمكن أن يعتبره الآخرون بمثابة إغواء. وبالطبع، يمكن أن ينتهي الأمر بشكل سيئ....

بشكل عام، مع ذوي الشخصيات الصفراء، ستكون هناك نكات من جميع النواحي

وابتسامات لا حصر لها. ولا يمثل التواصل البصري مشكلة. فهم عاطفيون ومبهجون وودودون.

الصوت

تشير نبرة الصوت لدى ذوي الشخصيات الصفراء إلى التزام قوي من البداية إلى النهاية. فهم ملتزمون للغاية. (وإذا لم تكن لديهم رغبة في القيام بنشاط معين، فلن يأتوا بكل بساطة). وأنت تسمع ذلك في حضورهم من بعيد: الضحك، والمرح، والعاطفة، والحماس، والفرح، والطاقة.

بشكل عام، يُظهر ذوو الشخصيات الصفراء التعاطف بشكل واضح جدًّا. إنهم معك إما بنسبة 100٪ أو لا على الإطلاق. ويمكن سماع هذا في صوتهم. فهو يرتفع وينخفض؛ متغيرًا في الإيقاع والنشاط والشدة. وغالبًا ما يكون لهم أسلوب قوي في طريقة حديثهم.

وبغض النظر عن المشاعر التي تستولي على الشخص الأصفر في الوقت الحالي، فستكون ملحوظة في صوته.

السرعة في الكلام والأفعال

أما بالنسبة للإيقاع أو الوتيرة. فلا يملك ذوو الشخصيات الصفراء تمامًا نفس معدل حركة ذوي الشخصيات الحمراء، ولكنهم لديهم وتيرة سريعة بلا ريب. هل قابلت أي شخص، حينما يريد أن يقول شيئًا ما سريعًا، يحدث له نوع من العثرات بسبب كلماته؟ بحيث نصفها فقط هو ما يخرج كما ينبغي. يمكنك تخمين ما يُقال، لكن في بعض الأحيان يكون ذلك غير مفهوم. هؤلاء هم ذوو الشخصيات الصفراء الذين لا تستطيع أفواههم ببساطة مجاراة كل ما يقولونه.

بعض الأساسيات البسيطة التي يجب أخذها في الاعتبار حول ذوي الشخصيات الخضراء:

- مسترخون ومألوفون.
- يتصرفون بشكل منهجي.
- يميلون إلى الاتكاء إلى الوراء.
- يستخدمون تواصلًا بصريًا ودودًا للغاية.
- يُفضلون الإيماءات الصغيرة.

يكون ذوو الشخصيات الخضراء غالبًا -ولكن ليس دائمًا- بطيئين في حركة الجسم. عندما يكونون في حالة تناغم تامة، تكون لديهم لغة جسد مريحة تبعث على الهدوء والثقة. لا حركات متهورة، لا حركة مفاجئة لرؤوسهم أو أيديهم. لطيفون وهادئون.

غالبًا ما تكون إيماءاتهم صغيرة الحجم ومناسبة تمامًا للمجموعات الصغيرة. حيث لا يشعر ذوو الشخصيات الخضراء بالراحة في المجموعات الأكبر، لذلك يصبحون أكثر انغلاقًا وسيظهرون متحفظين. وغالبًا ما يكون لديهم لغة جسدية تُظهر ما يخفونه. فهم يحاولون إخفاء مشاعرهم الحقيقية ولكنهم لا ينجحون دائمًا. إذا شعروا بالانزعاج أو عدم الارتياح، فسيكون ذلك مرئيًا.

عند الجلوس حول طاولة، يمكنك أن تتوقع أن يميل ذوو الشخصيات الخضراء إلى الوراء. وهذا من قبيل المفارقة، لأنهم لا يواجهون مشكلة في الاقتراب من الناس. فهم مثل ذوي الشخصيات الصفراء، يحبون لمس الآخرين. لا بأس في ذلك طالما أنهم يعرفون الشخص الذي يلمسونه. لكن احذر من لمس الشخص الأخضر الذي لم يعط إشارة واضحة بأنه يعرفك جيدًا. من السهل أن تجتاز حدودك. فهم يمكن أن يكونوا

حريصين على حماية مساحتهم الشخصية.

كثيرًا ما تلاحظ عندما يمشي شخص أحمر في الغرفة. ونظرًا لأن ذوي الشخصيات الخضراء يمثلون النقيض التام لذوي الشخصيات الحمراء في العديد من الأشياء، يمكنني القول إن ذوي الشخصيات الخضراء يجعلون الحذر نقطة شرف. إذ ليس من غير المألوف أن يحاولوا جعل أنفسهم غير مرئيين.

وما السبب وراء ذلك؟ إنهم لا يريدون أن يكونوا في مركز الاهتمام.

يتمتع ذوو الشخصيات الخضراء دائمًا بوجوه ودودة. وإذا لم تكن كذلك، فهي تكون محايدة تمامًا. لا تتوقع أي ابتسامات مبالغ فيها أو تحيات مفرطة في التفاؤل. لكن الفرق سيكون هائلًا إذا كان الشخص الأخضر يعرفك. إذا كان يعتقد أنك صديق حميم، يمكن أن يكون حميميًّا وودودًا للغاية. أما إذا شعر أنكما قد التقيتما للتو، حسنًا، عليك الانتظار.

دع ذوي الشخصيات الخضراء يأتون إليك. لا تفرض نفسك عليهم. في الوقت المناسب، عندما يثقون بك، سوف يرتاحون ويصبحون أكثر طبيعية وأريحية.

الصوت

لن يكون صوت ذوي الشخصيات الخضراء قويًّا أبدًا؛ فليس من المرجح أن يكون مرتفعًا. سيكون عليك بذل المزيد من الجهد. حتى عندما يتحدثون أمام مجموعة أكبر (قد يفعلون ذلك، إذا لم يكن لديهم أي خيار)، فسيتحدثون كما لو كان هناك ثلاثة منكم فقط جالسين حول الطاولة. في بعض الأحيان قد يبدو أنهم لا يرون مئات الأشخاص الآخرين في الغرفة. حيث يكون مستوى الصوت منخفضًا بشكل عام، وقد يكون من الصعب سماع ما يقولونه.

لكن صوتهم سيكون دائمًا ناعمًا ويشع الدفء. ستكون الوتيرة أبطأ ولن يكون الاختلاف به واضحًا على الإطلاق مثلما عندما يتحدث الشخص الأصفر.

السرعة في الكلام والأفعال

عمومًا، يتمتع ذوو الشخصيات الخضراء بإيقاع أبطأ من ذوي الشخصيات الحمراء والصفراء ولكنه ليس بطيئًا مثل ذوي الشخصيات الزرقاء. فالسرعة ليس لها قيمة في حد ذاتها بالنسبة لهم. فإذا كان الإيقاع السريع يهدد بتدمير التعاون في المجموعة، فإن ذوي الشخصيات الخضراء سيقللون من السرعة. لا يهم ما هو الموعد النهائي. الشيء الأكثر أهمية هو دائمًا ما يشعر به الناس.

لغة جسد ذوي الشخصيات الزرقاء

بعض الأساسيات البسيطة التي يجب أخذها في الاعتبار عن ذوي الشخصيات الزرقاء:

- يفضلون أن يُبقوا الآخرين على مسافة.
- إما يقفون أو يجلسون.
- غالبًا ما تكون لغة جسدهم منغلقة.
- يستخدمون الاتصال المباشر بالعين.
- يتحدثون دون إيماءات.

أسهل طريقة لوصف لغة جسد ذوي الشخصيات الزرقاء هي القول بأنهم ليس لديهم لغة جسد. حسنًا، ربما يكون هذا من قبيل التبسيط المُخل. ما أعنيه هو أنه لا يوجد الكثير لتفسيره حول الشخصيات الزرقاء. فلا وجههم ولا جسدهم يفصحان عن الكثير. عندما أتحدث عن لغة الجسد إلى مندوبي المبيعات، فإنهم عادة ما يلاحظون أن بعض الناس يستحيل تفسيرهم. عندما أسأل ما إذا كان هؤلاء الأشخاص يجلسون بشكل مثالي تقريبًا دون تحريك حتى عضلة في وجوههم، فإنهم عادةً ما يوافقون على ذلك ويعتقدون أن هذا أمر ملحوظٌ للغاية.

وهم على الأرجح يتحدثون عن ذوي الشخصيات الزرقاء. الشخصيات التي لا تظهر الكثير من الحركة أو حتى المزاج لا تكشف عن أي شيء. في هذه الحالة، فإن نقص لغة الجسد المميزة هو الذي يخبرنا بما نحتاج إلى معرفته.

يمكن للعديد من ذوي الشخصيات الزرقاء أن يدلوا بتصريحات مثيرة للغاية دون أي تعبير على وجوههم. سمعت مرة مديرًا أزرق يقول إن القسم كان يجب إغلاقه وأنه كان علينا الاتفاق على خطة لإيقاف تشغيل ثلاثمئة موظف، ولم تتحرك عضلة في وجهه دون داعٍ.

هذا هو ما يعطي الناس فكرة أن ذوي الشخصيات الزرقاء يفتقرون إلى المشاعر، ولكن هذا، بطبيعة الحال، ليس صحيحًا. اسمحوا لي أن أذكركم مرة أخرى بأن الشخص الأزرق هو منطوٍ، أي إن معظم عواطفه تعمل ببساطة تحت السطح.

كما أن الأمر يسير في الاتجاه الآخر. ذات مرة، منذ عدة سنوات، رأيت سيدة تفوز بنصف مليون دولار على شاشات التلفزيون. خلف الكاميرا، كنا نسمع زوجها يصرخ من الفرح والسعادة، بينما جلست السيدة نفسها بابتسامة رائعة. ابتسم المضيف ولوح بذراعيه، ولفترة من الوقت كان عليك أن تتساءل عمن فاز بالفعل. لكن السيدة نفسها لم تقل شيئًا يزيد عن "شكرًا لك، لقد كان هذا رائعًا". لا أعتقد أن السبب في ذلك هو أنها كانت بالفعل مليونيرة؛ بل لأنها كانت ذات شخصية زرقاء. هذه هي ببساطة الطريقة التي تعمل وتتصرف بها. تحت السطح، أفترض أنها كانت سعيدة بفوزها، لكنها لم تُظهر ذلك بشكل خارجي. في يوم من الأيام، سأتصل بالقناة وأسأل عما إذا كان لا يزال لديهم التسجيل، لأنه بمثابة مثال حي.

عندما ترى ذوي الشخصيات الزرقاء يتحدثون أمام مجموعات أكبر، تصبح هذه النزعة واضحة للغاية. فهم تمامًا مثل ذوي الشخصيات الخضراء، ليسوا بحاجة لأن يكونوا في مركز الاهتمام. أما الفارق، هو أنه بينما يود الشحص الأخضر أن تبتلعه الأرض، سيبقى الشخص الأزرق واقفًا. سيحاول إبهار الجماهير بينما يقف بلا حراك بوجه ثابت.

أحد الأدلة الأخرى هو أن ذوي الشخصيات الزرقاء يتطلبون قدرًا كبيرا نسبيًا من

المساحة الشخصية من حولهم. غالبًا ما يشعرون بمزيد من الراحة من خلال إبقاء الآخرين على مسافة. بطبيعة الحال، يعتمد الأمر على مدى معرفتهم بعضهم ببعض، ولكن هذه المنطقة أكبر بكثير من نظيرتها الموجودة عند ذوي الشخصيات الصفراء، على سبيل المثال.

وإذا اقترب الآخرون أكثر من اللازم، تصبح لغة الجسد الخاصة بذوي الشخصيات الزرقاء منغلقة. وسيعقدون ذراعيهم وأرجلهم، مما يشير إلى أنهم يحاولون إبقاء الآخرين بعيدين.

كما ذكرت سابقًا، يتحرك ذوو الشخصيات الزرقاء أقل من الآخرين. عندما يقفون، فإنها يقفون ثابتين. ليس هناك الكثير من التأرجح والمشي. يمكنهم بسهولة الوقوف في نفس المكان لمدة ساعة كاملة أثناء إلقاء المحاضرة. وعندما يجلسون، يظلون جالسين بشكل ما في نفس الوضع طوال الوقت.

وبالتالي، لن يستخدموا الكثير من الإيماءات. تخيل الشخص الأصفر: شخصية منفتحة وديناميكية حقًا؛ والآن فكر في العكس. أبعِد كل الحركات غير المطلوبة (أي معظمها، وفقًا لذوي الشخصيات الزرقاء) وستبدأ في الحصول على الصورة. وجهٌ متحجر، كما وصف الأمر ذات مرة أحد الأشخاص.

ومع ذلك، عادة ما ينظر ذوو الشخصيات الزرقاء للآخرين مباشرة في العينين. ليس لديهم مشكلة مع تواصل العين، حتى لو كان ذلك يجعل الآخرين غير مرتاحين.

الصوت

إن لم يكن ضعيفًا تمامًا، فإن صوت ذوي الشخصيات الزرقاء مقيد وهادئ. إنهم لا يثيرون الكثير من الضجة حول أنفسهم. ويميلون إلى السيطرة على انطباعاتهم. من الشائع أن يبدوا مستغرقين للغاية في أفكارهم، كما لو كانوا يزنون كل كلمة قبل أن يُسمح لها برؤية ضوء النهار.

وبشكل عام، يكون هناك اختلاف بسيط أو معدوم تقريبًا في صوت الشخص

الأزرق. فهو يبدو متشابهًا إلى حد ما في كل وقت؛ سواء أكان يقرأ دليل التلفزيون أو يلقي خطاب القبول للأمة بعد فوزه في الانتخابات الرئاسية. فدون الكثير من الإيقاع أو اللحن، يستمر في قول ما هو موجود في النص.

يميل الموسيقيون إلى إيجاد صعوبة بهذا الأمر. فهم يعتقدون أن كل شيء يقوله الشخص الأزرق يتدفق بشكل سيئ.

السرعة في الكلام والأفعال

بطيئة بلا شك؛ على الأقل إذا قارناها بالآخرين. فإذا أخذنا ذوي الشخصيات الحمراء أو حتى الصفراء، فإنهم يتحدثون بسرعة الصوت. أما ذوو الشخصيات الزرقاء فلهم وتيرة مختلفة تمامًا، سوف يستغرق الأمر ما يتطلبه، فالسرعة ليست ذات فائدة.



11

مثال من الحياة الحقيقية:
حفل الشركة ـ كيف تفهم كل شخص تلتقيه؟

منذ سنوات عديدة، كنت أعمل في القطاع المصرفي. لقد كان عملًا شيقًا من نواحٍ كثيرة، على الرغم من أنه قد يكون رتيبًا في بعض الأحيان. ومع ذلك، لقد تعلمت الكثير من خلال مقابلة العديد من الأنواع المختلفة من الأشخاص، ولدي العديد من القصص عن اجتماعات العملاء المضحكة من تلك الفترة. ومع ذلك، فالأفكار الأكثر إثارة للاهتمام اكتسبتها خلف الكواليس.

كانت إحدى أكثر التجارب المذهلة في فرع كنت أعمل فيه في التسعينيات. كانت هناك مجموعة من الشخصيات النمطية تعمل هناك. كان بعضهم واضحًا في سماته السلوكية. كان لدينا شخصيات زرقاء مميزة بشكل لا يصدق، وكذلك شخصيات صفراء وخضراء واضحة على قدم المساواة. وبالطبع، مدير أحمر.

في إحدى المرات في فصل الربيع، كنا نعمل بجد بشكل لا يصدق، وكان الكثير منا مرضى، وكنا تحت ضغط العملاء. كان الناس متعَبين، غاضبين، وشديدي الحساسية. كنا حقًّا بحاجة إلى بعض الأخبار الجيدة. وكان الشخص الذي سئم من العمل الشاق أولًا هي أحد المستشارين من ذوي الشخصيات الصفراء. في أحد الأيام، دخلت إلى غرفة الغداء وقالت إنها تحملت ما يكفي من وجوهنا الغاضبة. كنا بحاجة إلى شيء ممتع لنقوم به، وكانت تعرف ما هو.

لقد حان الوقت لإيجاد هدف، شيء نتطلع إليه. وكان حفلة للشركة ستنتشلنا من

ذلك! بعد أن شعرت بالحماس الشديد، أخبرتنا أنها قد رأت مركزًا لطيفًا جدًّا للمؤتمرات في الجوار، حيث يمكننا جميعًا الذهاب لقضاء عطلة نهاية الأسبوع لنحظى بعطلة مريحة. كان لديهم منتجع صحي وصالة رياضية رائعة، وغرف الفنادق المذهلة، والمطعم العصري الذي كان حقًّا رائعًا. بالإضافة إلى ذلك، كانت تعرف المالك من خلال صديق لها، وربما تحصل على سعر مخفض على الرحلة بأكملها، وأرادت فقط معرفة رأينا حول الفكرة.

في البداية، حدقنا جميعًا في وجهها، دون معرفة ما إذا كان كل شيء حقيقيًّا، لأننا شككنا أنها ربما لا تعرف المالك على الإطلاق. لكن بابتسامة عريضة، استمرت في التحدث، وتحدثت عن كل المرح الذي يمكن أن نتمتع ونحظى به: فيمكننا أن نلعب الألعاب، وننظم بعض المسابقات الودية، ونستمتع بحمامات الفقاعات، وبالطبع بإقامة حفلة كبيرة في المساء.

وبدأت مناقشة حية، واعتقد الكثير منا أن الفكرة بدت رائعة. نظر مدير البنك الأحمر حوله ورأى أن موظفيه معجبون بالفكرة. لحسن الحظ، كان حريصًا على الفكرة. لقد تعبنا وتهالكنا، وأراد أن يظهر تقديره لالتزامنا. فاتخذ القرار في التو واللحظة، وبعد مناقشة استمرت خمس دقائق، أعلن أنه سيكون هناك حفل ووعد بدفع الفاتورة.

ثم نظر إلى المرأة الصفراء التي اقترحت الفكرة وسألها عما إذا كانت مستعدة لتنظيم كل شيء. أن تقوم بإجراء المكالمات اللازمة وحجز كل شيء. بدأت على الفور في إلقاء كلمة طويلة مشحونة لم تكن أكثر من شاشة كبيرة من الدخان لإخفاء حقيقة أنها ظنت أنها فعلت شيئًا عن طريق طرح الفكرة. وقد أسكتها المدرب الأحمر بإشارة من يده. كان هناك عدد قليل من الزملاء ذوي الشخصات الخضراء يجلسون خلفه على زاوية من الأريكة، وهي نفس الزاوية التي كانوا يجلسون فيها دائمًا. كانوا جميعًا يجلسون في أماكنهم المعتادة، لذلك لم يكن على الرئيس أن يستدير حتى يتمكن من التواصل بهم بالاسم. سأل كل واحد منهم عما إذا كان بإمكانهم المساعدة. وافقوا جميعًا دون أن يعرفوا حقًّا ما طلبه منهم. أومأ المدرب الأحمر سريعًا وغادر الغرفة. لقد انتهى الأمر بالنسبة له. وعندما وقف، نسي الأمر على الفور.

انفجرت الإثارة بالمكان، وبدأ كل من لديه سمات حمراء وصفراء في السلوك يصرخون عن الحفل، وكلهم يتحدثون في الوقت نفسه. كانت المستشارة الصفراء متحمسة للغاية واستمرت في الترويج للفكرة، على الرغم من حقيقة أن القرار قد تم أخذه بالفعل. وأصبحت مقترحاتها الخاصة بنوع الحفل الذي سنقوم به أكثر جموحًا. أتذكر أنها بدأت بفكرة حفل عشاء بزي رسمي ووصلت إلى فكرة حفل توجا[2] قبل أن يتمكن شخص ما من إسكاتها.

ومع ذلك، جلس شخص واحد صامتًا في الزاوية. كان المدير المالي الأزرق لدينا قلقًا للغاية. وعندما هدأ كل شيء قليلًا، قال بصوت عالٍ: "لكن كيف من المفترض أن نصل إلى هناك؟".

الشيء الوحيد الذي سمعه حول الأمر كله هو أن مركز المؤتمرات كان على بعد 20 ميلًا خارج المدينة، والآن كانت المشكلات تتراكم. واجهنا تحديًا لوجستيًا كبيرًا. هل يجب أن نذهب بالسيارة؟ أم بسيارة أجرة؟ أم أن البنك خطط لاستئجار حافلة؟ كيف سيتم هذا في الواقع؟ كانت العقبات تصطف خلف بعضها. ثم عقد ذراعيه وأطبق على أسنانه.

انفجرت المرأة الصفراء وانتقدته بحدة وغضب على الفور. كيف يمكنه أن يكون بهذه السلبية؟ فبعد أن جاءتنا بأفضل فكرة في العالم، أفسد هو على الفور الأمر برمته بإقحام العديد من الأسئلة. ربما يجب أن يأتي بأفكاره الخاصة ولو لمرة واحدة؟ كيف يعتقد أننا يجب أن نصل الى هناك؟ لم يكن لديه إجابة؛ فقط أشار إلى أن هناك الكثير من الخيارات. لم يستطع اتخاذ أي قرار أو يقوم بإبداء رأيه. كل ما كان يعلمه فقط هو أن الفكرة برمتها لم يتم التفكير فيها جيدًا.

أنقذ ذوو الشخصيات الخضراء اليوم بقولهم إنهم كانوا على استعداد لأخذ سياراتهم وتوصيل الجميع. بالتأكيد ستكون خمس سيارات كافية، ووعدوا بترتيب كل شيء. هدّأ هذا الإعلان النقاش قليلًا، وأمكن للمرأة الصفراء أن تشعر بأنها رابحة مرة أخرى. لقد

2- حفل توجا هو حفل تنكري ذو طابع يوناني روماني حيث يرتدي الحضور رداء "توجا" وهو زي إغريقي قديم (عادة ما يكون مصنوعا من ملاءات السرير).

تم حفلها للتو.

تطلع الجميع إلى الحفلة، وكانت إحدى التفاصيل التي أتذكرها هو أن المستشارة الصفراء لم تحضر؛ لقد وعدت بحضور حدثين مختلفين في ذلك اليوم. بالتأكيد كان هناك حفل زفاف في نفس عطلة نهاية الأسبوع. أو ربما قريب كان سيبلغ من العمر خمسينًا. في الواقع، ربما كان الأمر كليهما.

ماذا يحدث في حفل الشركة عندما لا ينتبه أحد

بمجرد بدء الحفل، حدثت أشياء مثيرة. نعلم جميعًا أن المشروبات الكحولية تؤثر على الناس. نعلم أيضًا أن الأشخاص المختلفين يتأثرون بطرق مختلفة. لا شيء غريب حتى الآن. إذا تجاهلنا للحظة أن كمية الكحول المستهلكة هي عامل مهم وافترضنا أننا نتحدث فقط عن معدل الشرب المعتدل وأن أحدًا لن يقود سيارته في تلك الليلة، يمكننا أن نرى بعض الأنماط المثيرة للاهتمام.

كان لدينا عدة أفراد من ذوي الشخصيات الصفراء في فرعنا. الباعة الأربعة الذين تعاملوا مع العملاء من القطاع الخاص كانوا ذوي سمات صفراء للغاية. لقد كانوا مرحين وفكاهيين إيجابيين منذ البداية. لم يكونوا بحاجة إلى الكحول قبل أن يجرؤوا على "الانفتاح" والانبساط ويصبحوا ودودين. في الواقع، يمكنك بسهولة الحصول على انطباع أنهم كانوا دائمًا ثملين قليلًا، لأن لديهم تلك الطاقة المليئة بالحيوية. لقد كانوا ينظرون للحياة كاحتفال أو حفل طويل يجب أن يكون مضحكًا ومسليًا.

ولكن الشيء المثير للاهتمام هو أن ذوي الشخصيات الصفراء الذين يشربون الخمور يمكن أن يفقدوا بعضًا من هذا. خلال حفل الشركة، لاحظت أن ثلاثة من مندوبي المبيعات الأربعة ذوي الشخصيات الصفراء أصبحوا أكثر صمتًا مع مرور الوقت. ومع زيادة تناول بعض المشروبات وبعدما أصبح الجو أكثر هرجًا، انعزلوا. أتذكر أن أحدهم جلس على الدرج في الخارج مع كأس للخمر في يده. سألته ما الأمر. كان كئيبًا ومتفلسفًا. فما الهدف من كل شيء؟ ما السبب الذي قد يبذل جهدًا إضافيًا من أجله؟

لا أحد في أي وقت مضى شكره حقًا على ذلك. ربما كان أفضل شيء يجب فعله هو الاستقالة. لقد تحول زميلي المبهج إلى متشائم مكتئب.

ومن الأمور الأخرى المضحكة هي أنني وجدت المدير المالي الأزرق داخل مكان الحفل يرقص على الطاولة بينما يلقي بعض النكات البذيئة. لم يكن قد سبق لي أن سمعت مثل هذه النكات البذيئة. عندما سألت زملاءه عما كان يشربه، قاموا برفع أكتافهم في علامة على عدم المعرفة وقالوا إنه يتصرف هكذا منذ أن بدأ. إذا قابلته للمرة الأولى في تلك الليلة، لكنت اعتقدت أنه كان أحد الشخصيات الصفراء في مكان عملنا.

كان الأمر كما لو أن ذوي الشخصيات الزرقاء والصفراء قد بدلوا شخصياتهم بالكامل. يمكنك أن تستنتج أن الحفل الجيد حقًا يتكون من ذوي الشخصيات الزرقاء والصفراء غير الثملين ولكن الواقعين تحت تأثير الشراب قليلًا.

ومع ذلك، أصبحت الأمور مثيرة للاهتمام حقًا عندما وجدت مدير البنك الأحمر لدينا، الذي كان عادة شديد اللهجة. بيده كوب من الويسكي ويقف هناك يتحدث إلى مجموعة المسؤولين ذوي الشخصيات الخضراء. كان يحاول أن يوضح لهم، مع قليل من الغموض، أنه في الحقيقة ليس شخصًا فظيعًا وأنه يحبهم كثيرًا. وعندما فقد أعصابه في المكتب، كان يجب ألا يأخذوا الأمر بشكل شخصي؛ فهو لم يكن يقصد أي إساءة، ولم يكونوا بحاجة للخوف منه.

أما ذوو الشخصيات الخضراء الستة، رجلان وأربع نساء، الذين كانوا يشربون الخمر أيضًا، فقد تحدثوا معه بصوت عالٍ وهم غاضبون. لقد كانوا غاضبين من سلوكه وأوضحوا له أنه كان أسوأ رئيس لديهم على الإطلاق. كان كل واحد منهم يعمل في المكتب لمدة عشرين عامًا على الأقل، وعندما يرحل هو سيظلون هناك على الأرجح، فماذا اعتقد هو؟ لقد قاموا بدفعه نحو الزاوية وقاموا بتأنيبه ولومه كثيرًا. فر المدرب الأحمر من المكان وكان أول من غادر الحفلة.

حتى ذوو الشخصيات الحمراء والخضراء قد بدّلوا سلوكهم بعضهم مع بعض بطريقة غريبة! غادرت الحفلة برؤية غير عادية؛ وهي أن المشروبات الكحولية تغيّر الناس، لكن كيفية تغيرهم بالضبط هو أمر أكثر إثارة للاهتمام.

ومع ذلك، مع عودتنا إلى المكتب يوم الإثنين كل شيء عاد إلى طبيعته. قام ذوو الشخصيات الصفراء بإخبارنا بأحدث النكات، ولم يقل الشخص الأزرق كلمة واحدة. كان المدير يحملق ساخطًا للجميع، وحدق ذوو الشخصيات الخضراء في الحائط عندما ظهر. تمت استعادة النظام. مرة أخرى، لا يمكنني إثبات ذلك، لذلك عليك ببساطة إجراء أبحاثك الخاصة. تحدّ أصدقاءك في وقت متأخر من ليلة الجمعة وستفهم بالضبط ما أقصده. فقط لا تُكثروا من المشروبات الكحولية.

12

التكيف

كيف تتعامل مع الحمقى (أي، كل شخص ليس مثلك)

الآن دعونا نلقي نظرة على كيف يمكننا التكيف بعضنا مع بعض من أجل العمل معًا. قال رجل ذات مرة (صحيح أنه قال ذلك بابتسامة ساخرة على وجهه، لكن بغض النظر) إن اختبار الذكاء بسيط: "إذا كنت تتفق معي، فأنت ذكي. أما، إذا كنت لا تتفق معي، فأنت بلا شك بلا شك أحمق".

أفترض أنك ذكي بما يكفي لتفسير هذه الرسالة بشكل صحيح. ولكن بجدية؛ لقد تساءلنا جميعًا عن سبب عدم فهم بعض الأشخاص لأي شيء. كما قلت في المقدمة، عندما كنت صغيرًا، شعرت بالدهشة في كثير من الأحيان من حقيقة أن الأشخاص الذين يبدون أنهم أذكياء للغاية، يمكن في الوقت نفسه، أن يكونوا حمقى تمامًا. فهم لم يروا ما رأيته. يقول بعض الأشخاص بشكل أكثر تهذبًا إن هؤلاء الأفراد يفتقرون إلى "المرونة الفكرية" الصحيحة، لكن هذا فقط لأنهم مهذبون للغاية بحيث لا يسمح ذلك لكلمة "أحمق" بالخروج من أفواههم.

من الواضح أن الناس جميعًا مختلفون. فماذا تفعل حيال ذلك؟

كيف يجب أن نتعامل مع أشخاص مختلفين عنا؟ عندما يتفاعلون ويعملون بطرق مختلفة تمامًا؟ هل يمكنك أن تتخذ أنواعًا مختلفة من الشخصيات في مواقف مختلفة؟

سؤال مثير للاهتمام. إذا كان يمكنك أن تتصرف مثل الحرباء بنسبة 100% -أي تقوم بتغيير سلوكك بالكامل بناءً على من تكون معه- فستكون فكرة جيدة أن تجربها؟ إنه أمر طبيعي بالنسبة لنا كأفراد أن نكون على طبيعتنا كما نحن، أي لنُظهر سلوكنا الأساسي ولكن لعدة أسباب، يمكننا أن نشعر بالحاجة إلى التكيف مع من حولنا. غالبًا ما يكون هناك الكثير من الحديث حول كيف يجب أن نكون مرنين وقابلين للتكيف حتى نتمكن من التعامل مع مجموعة كبيرة من المواقف ونكون قادرين على الاستجابة لأنواع مختلفة من الناس. حتى إنه تم إعطاء هذا المفهوم مصطلحًا وهو "الذكاء العاطفي". ولمواجهة هذه الحاجة المستمرة للتكيف، من المهم أن ندرك أن التكيف يتطلب الجهد ويستهلك الكثير من الطاقة.

إن حالتنا الطبيعية هي إظهار سلوكنا الأساسي أما سلوكنا "غير الطبيعي" فهو التكيّف المستمر مع الآخرين، وهذا يتطلب القدرة والتدريب والطاقة. إذا كنا غير متأكدين مما هو "صواب" في موقف ما، إذا كنا غير مدربين أو نفتقر إلى الطاقة الكافية للتعامل مع الدور الذي نعتقد أنه في الوقت الحالي هو الصحيح، فسوف نكون خائفين ومترددين ومضغوطين في كثير من الأحيان. ونتيجة لذلك، نفقد المزيد من الطاقة ويصبح سلوكنا الأساسي أكثر وضوحًا بشكل متزايد. وغالبًا ما يندهش من حولنا، الذين اعتادوا رؤيتنا على التصرف بطريقة معينة.

في عالم مثالي

في أفضل العوالم، يمكن للجميع أن يكونوا أنفسهم وبطبيعتهم وأن يسير كل شيء بسلاسة من البداية. حيث يتفق الجميع في جميع الأوقات، ولا يكون هناك وجود للصراعات على الإطلاق. يُقال إن هذا المكان موجود، ويُطلق عليه اسم يوتوبيا (المدينة الفاضلة). لكن الأمر ليس بهذه البساطة. كما قلت في بداية هذا الكتاب، إذا كنت تعتقد أنه يمكنك تغيير أي شخص آخر، فسوف تُصاب بخيبة أمل كبيرة. بل سيكون من قبيل المفاجأة بالنسبة لي إذا كنت تستطيع تغيير ولو مجرد شخص واحد.

فبغض النظر عن شخصيتك -أحمر أو أصفر أو أخضر أو أزرق أو مزيج من ألوان

متعددة- ستكون دائمًا أقلية. حيث سيكون معظم الأشخاص الذين تصادفهم مختلفين عنك. وبغض النظر عن مدى توازنك، لا يمكنك أن تكون جميع الأنواع في الوقت نفسه. لذلك عليك أن تتكيف مع الأشخاص الذين تقابلهم. إن التواصل الجيد هو في كثير من الأحيان مسألة تكيف مع الآخرين.

لكن انتظر لحظة، قد تقول في ذهنك. هذا غير صحيح. يمكنني أن أكون بطبيعتي. في الحقيقة، أنا لا أتكيف مع أي شخص أبدًا، في أي وقت، وقد سارت الأمور على ما يرام. لقد تقدمت كثيرًا في الحياة وأنا كذلك.

إطلاقًا.

بطبيعة الحال، يمكن للجميع أن يبدؤوا بأنفسهم. هذه ليست مشكلة. ولكن بعد ذلك، لا تتوقع الوصول إلى أشخاص آخرين بالرسالة التي تحاول مشاركتها. وإذا تمكنت من تقبّل معرفة أن معظم الأشخاص الذين تقابلهم لن يقتنعوا بما تقوله، حسنًا، فليست لديك مشكلة.

أنت تقوم بذلك بالفعل، حتى لو كنت لا تعتقد أنك تفعله

أنت تقوم بالفعل بتكييف سلوكك، حتى لو كنت لا تدرك ذلك. كلنا نتكيف بعضنا مع بعض طوال الوقت. الأمر جزء من اللعبة الاجتماعية، أي التواصل المرئي وغير المرئي المستمر دائمًا. أنا أقترح مجرد نظام أكثر موثوقية. ليس عليك المقامرة أو التخمين. يمكنك إجراء التعديل الصحيح من البداية، ولكن يرجى ملاحظة أنه عادة لا يوجد نظام مثالي.

بعض الأشخاص الذين قابلتهم لا يحبون فكرة التكيف عن عمد مع الآخرين. إنهم يعتبرون ذلك بمثابة نفاق وعدم صدق، ولكن مرة أخرى، يمكنك دائمًا الامتناع عن ذلك.

سوف أخبركم عن قصة حقيقية عن رجل قابلته خلال مؤتمر تدريبي منذ عدة سنوات، وهو رجل أعمال محبوب وشهير للغاية حقق نجاحًا كبيرًا في هذا المجال. كان هذا الرجل -دعونا نطلق عليه آدم- أصفر للغاية، صاحب رؤية حقيقية مع خطط طموحة لم يتم تطبيقها إلا من حين لآخر.

لم يفكر آدم أو يتأمل أبدًا في سلوكه كشخص أو كيف كان يُنظر إليه من قبل الآخرين. لم يكن هناك أي سبب لذلك بالنسبة له. لقد أقنعه شخص ما بالحضور إلى هذا المؤتمر، ولم يكن يعلم حقًّا ما الذي كان يدور فيه.

كان موضوع ذلك اليوم هو نفسه موضوع هذا الكتاب؛ كانت ورشة عمل ليوم كامل حيث عملنا على كيفية فهم أنماط السلوك المختلفة. بعد استراحة الغداء، رأيت أن هناك شيئًا ما يثير قلق آدم. كان وجهه جادًّا، وأصبحت لغة جسده منغلقة للغاية. عندما بدأت أتحدث مجددًا وشرحت الأنماط الشخصية المختلفة، ظل متجمدًا في مقعده، وكان من الواضح لي أنه كان يفكر في شيء آخر.

سألته عما كان يزعجه.

فانفجر صائحًا: "هذا خطأ! أنا مستاء للغاية! كيف يمكنني تصنيف الأشخاص هكذا؟ ووضعهم في نظام شبكي نظري؟" واتضح أنه لم تعجبه فكرة التكيف مع أنواع أخرى من الناس، ولكن ليس لأنه اعتقد أنه كان على الجميع التكيف معه. لا، كان ما يقلقه هو أنه رأى ذلك وسيلة للتلاعب بالآخرين ولم يعجبه ذلك على الإطلاق.

تساءل الجميع عن ماهية المشكلة الحقيقية. اعتقد آدم أنه لا يمكنك تصنيف الناس

بهذه الطريقة، وأن استخدام الكثير من النماذج كان خطأ. لقد كان يعتقد أنه كان من الخطر للغاية عدم الاعتماد على الشعور الخالص.

أوضح له شخص ما في المجموعة أنه بالتحديد من بين جميع الأشخاص يجب أن يستمع، لأنه كان الشخص الذي اجتذب الصراع. كان النقاش يحتدم، وبعد ثلاثين دقيقة اضطررت إلى قطع النقاش لنأخذ استراحة.

أستطيع أن أتفهم مخاوف آدم، وأنا أحترم حقيقة أنه أثار القضية. إن ما يقلقه هو أن الأمر لن ينجح: إذا تكيف الجميع بعضهم مع بعض، فلن يكون هناك أحد بطبيعته وحقيقته. ووفق طريقة تفكيره، سيكون هذا أعظم خداع؛ أي ألا تكون نفسك.

هناك بعض الوجاهة في ما قاله. في الوقت نفسه، بالطبع، يمكنك دائمًا اختيار مقدار ما يمكنك تعديل سلوكك به. كلما ازدادت معرفتك بالأشخاص الآخرين، أصبح من السهل عليك اتخاذ القرارات. فماذا تختار؟ الانضمام إلى اللعبة، أو السير بطريقتك الخاصة؟ القرار سيكون دائمًا لك.

علاوة على ذلك، كان آدم يشعر بالاستياء الشديد لأنني بصفتي متخصصًا في هذا المجال، يمكن أن أصفه بتفصيل كبير وأن أقدم أمثلة على اعتقادي حول طبيعته، وعندما نظر إلى أداة التقييم التي تصف الفرد، صمت تمامًا.

في النهاية، بعد أن جلسنا وناقشنا الأمر فهم آدم دور وفوائد تقييم الشخصية، لكنه علمني أن أكون حذرًا في كيفية استخدام هذه المعرفة.

كم مرة نتبع نظامًا دون معرفة ما إذا كان يعمل بنجاح أم لا؟

لا يوجد نظام مثالي. هناك دائمًا استثناءات. هذه مجرد قطعة واحدة من أحجية حياة الإنسان. إنها بالتأكيد قطعة كبيرة ومهمة، لكنها بعيدة عن الصورة الكاملة.

لقد قسمت الأقسام الخاصة بالتكيف إلى قسمين لكل لون، يتناول الجزء الأول ما تحتاج إلى فعله للتفاعل بشكل جيد مع شخص آخر؛ عندما تريد حقًّا الوصول إليه ووضعه في مزاج مرح وجعله يشعر أنك تفهمه. الجزء الثاني يتناول كيفية جعل الناس يأخذون جانبكم، فما يريده كل نمط شخصي في موقف ما ليس بالضرورة أفضل ما يمكن فعله لتحقيق التقدم.

ويمكنك أن تبلي بلاءً حسنًا للغاية؛ إذا اخترت القيام بذلك.

التكيف مع السلوك الأحمر

ما يتوقعه الشخص الأحمر منك

"افعل ما طلبته منك، بأقصى سرعة ممكنة؛ ويُفضل بأسرع من ذلك حتى".

إذا سألت شخصًا أحمر، فسيوافق على أن معظم الناس بطيئون للغاية. إنهم يتكلمون ببطء شديد، ولديهم مشكلة في فهم المغزى، وهم يعملون بشكل غير فعال، ففي عالم الشخص الأحمر، يأخذ كل شيء وقتًا طويلًا.

تذكر ما أخبرتك به عن قلة الصبر في السلوك الأحمر، وعن سعيهم المستمر لتحقيق النتائج السريعة، فعندما يُقلّب الآخرون الأمور في أذهانهم وقتًا طويلًا، فإن ذلك يجعل الشخص الأحمر يجن جنونه.

فالفكر والعمل بالنسبة له شيء واحد. يجب أن يتم الأمر بسرعة. إذا كان هناك أي شيء يكرهه ذوو الشخصيات الحمراء، فهو المناقشات التي لا نهاية لها. إنها تُفقدهم أعصابهم.

الخلاصة: إذا كنت ترغب في التكيف مع إيقاع الشخص الأحمر، أسرِع! تحدث وتصرف بشكل أسرع. انظر إلى الساعة كثيرًا، لأن هذا ما يفعله الشخص الأحمر. إذا أمكنك إنهاء اجتماع في نصف الوقت المحدد له، فافعل ذلك! إذا كان معك شخص أحمر في السيارة، فلن يشعر بالضيق إذا تجاوزت الحد الأقصى للسرعة. (أما إذا كنت تقود ببطء شديد، فقد يصر على تناول عجلة القيادة).

"هل تريد شيئًا؟ تكلم!"

كما صرت تعلم الآن، فإن ذوي الشخصيات الحمراء مباشرون للغاية، ويستمتعون بالتواجد مع أشخاص آخرين لديهم أيضًا القدرة على إخبارهم بما يريدون سريعًا. إذا كان لديك ميل للخوض في أحاديث مختلفة قبل الوصول إلى جوهر الموضوع، فستجد صعوبة في التواصل مع الشخص الأحمر. سوف يسأم كثيرًا إذا أضعت كلماتك دون سبب وجيه، وهو يعرف عندما يتعامل مع الشخص الثرثار.

من الشائع جدًّا أن يعرض الأشخاص بعض ملابسات المشكلة قبل الوصول إلى المشكلة نفسها، وربما بعض المعلومات لحل المشكلة.

انسَ ذلك. لن ينجح الأمر.

الخلاصة: إذا كنت ترغب في الحصول على اهتمام الشخص الأحمر بالكامل، فقلص حديثك. من الضروري أن تكون واضحًا ومباشرًا. حدد أهم نقطة في رسالتك وابدأ من هناك. دعنا نقول إنك ستقدم آخر كشف مالي. قُل ما هو مكتوب في السطر الأخير من التقرير أولًا؛ فهذا هو ما يجلس الشخص الأحمر هناك في انتظاره على أي حال، ثم يمكنك بعد ذلك الخوض في التفاصيل.

لا تستخدم كلمة واحدة دون داع، ولكن تأكد من قيامك بأداء واجبك عندما يتعلق الأمر بتقديم المعلومات الأساسية والملابسات، فقد تأتي الأسئلة في وقت ما، وإذا شعر الشخص الأحمر أنك غير متأكد، فسيسأل عن الحقائق والوقائع.

كما يجب أن تكون المواد موجزة، وقبل كل شيء، تم إخراجها بشكل جيد. لا أطروحات لا نهاية لها كتبها شخص يحب سماع صوته. فقط سطر واحد سوف يؤدي المهمة، لقد قمت بذلك بنفسي.

"أنا لست مهتمًا على الإطلاق بما فعلته في العطلة".

يعيش ذوو الشخصيات الحمراء في الوقت الحاضر. كل ما يحدث يحدث هنا والآن. فهم لديهم قدرة فريدة على التركيز على ما هو مدرج في جدول الأعمال الحالي. وبالتالي، عليك أن تلتزم بالموضوع عندما تتحدث إلى الشخص الأحمر. فهو ليس لديه مشكلة مع الإبداع أو الأفكار الجديدة؛ فذلك يكون موضع تقدير دائمًا طالما يجعلك تتحرك إلى الأمام، ولكن عندما يشعر الشخص الأحمر بأنك تركت جدول الأعمال تمامًا وبدأت تدلو بكلام فارغ، فأنت تخطو بثبات نحو افتعال نزاع.

الطريقة الأكثر فاعلية للشخص الأحمر هي تحديد المشكلة ثم بدء العمل. أمرٌ بسيط؛ أليس كذلك؟

الخلاصة: التزم بالموضوع! إن أسهل طريقة لذلك هي إعداد موضوعك بدقة شديدة قبل الدخول في اجتماع مع شخص أحمر. وإذا، في خضم مناقشة مثيرة للاهتمام، ظهرت فكرة أخرى في رأسك، فقم بتدوينها واسأل في نهاية الاجتماع عما إذا كان من الممكن إثارة المسألة. خلاف ذلك، حدد موعدًا لعقد اجتماع جديد.

إذا سأل شخص ما لديه الكثير من اللون الأحمر في سلوكه، كم الساعة، أجب عن السؤال بالوقت الدقيق. لا تقل إن هناك متسعًا من الوقت. سوف يقرر ذلك بنفسه. ومرة أخرى، لا تنسَ مواكبة الوتيرة والإيقاع. فبالنسبة للأحمر، ستكون "السرعة" مرادفة لـ"الكفاءة".

الآن نحن نتحدث عن العمل؛ لا تنسَ ذلك مطلقًا. فأن تكون عمليًا وجادًّا في مجال عملك لا يبدو حقًّا كأمر صعب، ولكن فكر بالأمر. إذا كنت بائعًا، فمن المحتمل أنك حضرت عددًا من الدورات التدريبية في المبيعات حيث علمت أنه يتعين عليك بناء علاقة مع العميل. عليك فهمه. والفوز به في صفك.

هذه نصيحة جيدة. افعلها. ابنِ العلاقات بقدر ما تراها ضرورية. فقط لا تفعل ذلك مع ذوي الشخصيات الحمراء. على سبيل المثال، إذا بدأت اجتماعًا مع شخص أحمر لم تقابله من قبل، فلا شيء يمكن أن يكون أسوأ من السؤال عن مكان إقامته، أو أين قضى عطلته الأخيرة، أو ما رأيه في مباراة الليلة الماضية. إذ يكون ذلك شيئًا لا علاقة له بالموضوع. إنه ليس هنا للدردشة أو لبناء علاقات. إنه هنا لممارسة الأعمال. حيث يصبح ذوو الشخصيات الحمراء غاضبين وعدوانيين عندما يلاحظون أن شخصًا ما يحاول أن يكون صديقًا لهم.

فالشخص الأحمر ليس هنا ليكون صديقك. إنه هنا فقط لسبب واحد: للقيام بالعمل. قد يرميك خارجًا -بشكلٍ مجازي- إذا كان يرى أن محاولاتك لتكون ودودًا هي بمثابة تلميح أو تملق. هذا ليس شيئًا يمكن أن يفعله بنفسه، لذا لا ينبغي لك فعله كذلك.

لا تتملق الشخص الأحمر أو تجامله إذا كنت لا تعرفه جيدًا. بل اترك المجاملات في المنزل قبل أن تلتقيه.

"أنت لا تعرف في الواقع؟ فلماذا أهدر وقتي معك؟"

قد يبدو الأمر وكأنه تناقض، ولكن الشخص الأحمر يود أيضًا أن تكون محددًا ومباشرًا. على الرغم من أنه يطالب غالبًا باتخاذ جميع القرارات المهمة بنفسه، إلا أنه يكره بشدة التعامل مع الأشخاص المتذبذبين. فالتذبذب والتردد يقللان من الثقة فعليًا. إن التعليقات من قبيل "من الصعب القول" أو "على حسب" أو "لا أعرف حقًّا ما أقوله" تصيب ذوي الشخصيات الحمراء بخيبة الأمل.

إذا كان لديك رأي، ادلُ به. فذوو الشخصيات الحمراء سيحكمون عليك، وسيحكمون بناء على مدى حماستك. يجب أن تستمع إليهم، بالطبع، ولكن يجب أن يكون لديك رأي خاص بك. خلاف ذلك، فأنت ضعيف، وهذه صفة ليس من شأنها أن تُكسبك أي نقاط.

ضع في اعتبارك أننا جميعًا نحب الأشخاص الذين يمكننا أن نرى أنفسنا بهم. إذ لن يجتمع الشخص الأحمر مع ذوي الشخصيات الحمراء الآخرين كل يوم، لذلك عندما يحدث ذلك فهو يتفاجأ بسعادة.

الخلاصة: قدم رأيك دون تردد. في النهاية، قد تضطر إلى التنازل، ولكن لا تقلل من قدر نفسك مطلقًا. يمكن للشخص الأحمر أن ينفعل، ويضرب على الأرض، ويرفع صوته، ويهز قبضته. كثير من الناس يتراجعون في مواجهة هذا السلوك. إذ ليس من الجيد أن يصرخ أحدهم في وجهك، أليس كذلك؟

حسنًا، إن أسوأ ما يمكنك فعله هو التراجع والسماح له بمعاملتك بشكل سيئ. إذا سمحت للشخص الأحمر بذلك، فستفقد شيئًا مهمًا للغاية في نظره؛ الاحترام. إذا لم يحترمك، فسوف يأكلك حيًا، ويُسيء معاملتك مرارًا وتكرارًا حتى تصبح مهمشًا تمامًا. لن تكون شخصًا يحسب حسابه في المستقبل. بل شيء لا قيمة له.

إن أفضل شيء يمكنك القيام به هو وضع نفسك في وسط العاصفة، وإخباره أنه مخطئ. عندما يكتشف الشخص الأحمر أنك لن تستسلم، فسوف يتحول في لحظة. خاصة إذا كنت تعرف ما الذي تتحدث عنه جيدًا.

لا مكان للكسالى، من فضلك، يمكنك النوم عندما تكون ميتًا.

إذا كان لديك مدير ذو شخصية حمراء، فسيعمل بجد، وربما أكثر من أي شخص آخر قابلته على الإطلاق. سينخرط في العديد من الأنشطة في وقت واحد، وسوف يكون لديه سيطرة كاملة على كل ما يحدث.

يمكن للشخص الأحمر أن يتعايش مع حقيقة أن كل شيء لن يكون صحيحًا في المرة الأولى. لكنه سيطلب منك أن تعمل بجد. يجب أن تكون مجتهدًا في كل شيء؛ لا تتردد

في بذل الجهد الإضافي إذا كنت تستطيع. أنا أحثك على ألا تصبح مدمنًا للعمل -فالحياة بها الكثير لتقدمه أكثر من العمل- ولكن من وجهة نظر المدير الأحمر، ستكون هذه صفة من الطراز الرفيع. سوف تحظى باحترام كبير في نظره إذا رأى التزامك في شكل عمل شاق.

الخلاصة: أظهِر أنك تعمل بجد. لست بحاجة إلى الركض إلى مكتب الشخص الأحمر كل خمس دقائق، لتبلغه أنك بقيت في العمل الليلة الماضية حتى الساعة الحادية عشرة والنصف ليلًا؛ إذ قد لا يدهشه الأمر حتى. ربما يسألك فقط عما إذا كانت هذه المهمة الصغيرة المخادعة تستدعي ذلك الوقت الذي قضيته فيها. لكن يجب عليك أن تقدم تقارير منتظمة حول ما قمت به وأن تقدم -باختصار- نتائج جهودك.

كن على استعداد لاتخاذ زمام المبادرة. قدم اقتراحات لم يطلبها الشخص الأحمر. وكالعادة، استعد للقتال، لكنه سيحب كونك متحمسًا.

يرجى ملاحظة الصياغة في الجملة السابقة. فهي لا تقول أنه سيحبك لأنك متحمس. إنها تقول "إنه سيحب أن تكون متحمسًا". قد يكون مديرك الأحمر مثلك تمامًا -هذا صحيح في بعض الأحيان، تمامًا- ولكن لا تتوقع الكثير من الثناء المتوهج والممتع.

كيف تتصرف عندما تقابل ذوي الشخصيات الحمراء

ليس عليك أن تتكيف تمامًا مع الطريقة التي يريدك ذوو الشخصيات الحمراء أن تتصرف بها؛ فهذا سيكون استسلامًا وخنوعًا. هناك العديد من الأشياء الأخرى التي تحتاج إلى التركيز عليها من أجل تحقيق النتائج التي تريدها. نظرًا لأن ذوي الشخصيات الحمراء لديهم عيوبهم وإخفاقاتهم ولكنهم غالبًا ما يغضون الطرف عنها، يمكنك المساعدة في تحقيق نتيجة أفضل؛ فقط إذا كنت تعرف كيف. وفي ما يلي بعض النقاط التي يجب وضعها في الاعتبار.

"التفاصيل! إنها مملة للغاية"

في الأساس، يكره ذوو الشخصيات الحمراء الدخول في التفاصيل. إنها مملة وتستغرق بعض الوقت. وهكذا، فهم يميلون إلى الإهمال في الأمور الصغيرة. يمكنك اتهام ذوي الشخصيات الحمراء بعدة أشياء، لكن التدقيق في التفاصيل ليست واحدة منها. بالنسبة لهم، ستكون الوجهة دائمًا أكثر أهمية من الرحلة، لذا فإنهم سيفعلون أي شيء لتحقيق النتائج المرجوة. ولن يتوقفوا بطبيعة الحال للنظر في الأشياء الصغيرة أو تحليل طريقة عملها.

الخلاصة: إذا كنت تريد حقًّا مساعدة ذوي الشخصيات الحمراء على القيام بعمل أفضل، فحاول إظهار فوائد التدقيق في التفاصيل. اشرح لهم أن النتائج ستكون أفضل والأرباح أكبر إذا ما أخذوا بعين الاعتبار بضعة عناصر صغيرة ولكنها مهمة في المشروع.

كن مستعدًّا للتذمر وعدم الاستعداد بشكل عام للتصرف بناءً على نصيحتك. ولكن إذا كنت جيدًا في الجدال، فسيتم اتباع نصيحتك. كما نعلم، فإن ذوي الشخصيات الحمراء يجيدون دفع أنفسهم إلى أقصى الحدود، طالما أنهم يتقدمون.

سريعون ولكن في كثير من الأحيان خاطئون بشكل مروع

مثلما قلت عدة مرات من قبل، كل شيء في عالم ذوي الشخصيات الحمراء عادة ما يكون سريعًا للغاية. ويمكنك أن تدرك بنفسك المخاطر التي ينطوي عليها ذلك الأمر. قد يبدو تسريع الأمور فكرة جيدة، ولكن فقط عندما يكون كل شيء آخر، والأهم من ذلك كل شخص آخر، في نفس القطار. إذ عادةً ما يندفع ذوو الشخصيات الحمراء إلى الأمام ليتجاوزوا المجموعة، ثم يصبحون منزعجين عندما لا يستطيع الآخرون مواكبة وتيرتهم.

يحتاج الشخص الأحمر إلى شخص يجعله يتوقف للحظة ويدرك أن الآخرين لا يستوعبون الموقف بنفس سرعة استيعابه. وأنه لن يكون قادرًا أبدًا على تنفيذ جميع مراحل المشروع بمفرده؛ حتى لو كان يعتقد أنه قادر على ذلك وربما سيحاول، فإنه لا

يزال بحاجة إلى فريقه معه.

الخلاصة: أعطِ أمثلة على الحالات التي ضاع فيها الوقت بسبب التسرع الشديد. أشِر إلى المخاطر التي ينطوي عليها الإسراع أكثر من اللازم. اشرح أنه لا يمكن للآخرين مواكبة ذلك، وأشر إلى أنه سيكون من الرائع أن يعلم الجميع ما يدور حوله المشروع. لا تستسلم. وأكد أنه لا يستطيع إدارة كل شيء بنفسه. أجبره على انتظار الآخرين.

بعد ذلك، حاول مناقشة الوضع وأظهر ما تم اكتسابه بوضوح ومقدار ما استفاده الشخص الأحمر من خلال أخذ الأمور ببطء قليلًا.

"لنجرب بعض الأفكار غير المختبرة تمامًا ونرى كيف تسير الأمور"

هل ينبغي علينا فعل ذلك حقًّا؟ لا يقلق ذوو الشخصيات الحمراء بشأن المخاطر. بل يبحث العديد منهم بنشاط عن مواقف محفوفة بالمخاطر لمجرد التشويق. في الواقع، ما قد يعتبره الآخرون سلوكًا خطيرًا لا يعتبره ذوو الشخصيات الحمراء أن به قدرًا من المخاطرة حتى. فلسان حالهم يقول "مهلًا، الحياة أساسًا محفوفة بالمخاطر. فأنت لن تخرج منها على قيد الحياة!".

ومع ذلك، فإن ذوي الشخصيات الحمراء بحاجة إلى شخص يمكنه أن يزن المزايا ضد العيوب. العيوب مملّة، بالطبع، لذلك غالبًا ما يتجاهلها الشخص الأحمر. ونظرًا لأن الإجابة على المخاطر التي تتعرض لها غالبًا ما تكمن في التفاصيل، فيجب أن يكون أسلوبك مشابهًا للطريقة التي تتعامل بها مع الشخص الأحمر عند مناقشة التفاصيل.

الخلاصة: يحسب ذوو الشخصيات الحمراء المخاطر من خلال النظر باستمرار في الحقائق. فالحقائق هي شيء يفهمونه. ونظرًا لأنهم يفضلون عدم النظر إلى الماضي -القديم والمتعب- والتركيز على الحاضر والمستقبل، فقد يتطلب الأمر تبادلًا واضحًا وصادقًا للخبرات.

أعطِ أمثلة على المواقف التي تبيّن تاريخيًّا أنها خطيرة. يمكن أن يكون الأمر يتعلق بمخاطر العمل، أو التزحلق على المنحدرات دون خوذة، أو وصف المدير بالغباء. اثبت

الأشياء بالحقائق واطلب من الشخص التفكير مرتين قبل اتخاذ قرار بشأن مشروع جديد دون التحقق أولًا من الشروط. وكالعادة: أنت على حق؛ فتمسك ببندقيتك ولا تستسلم!

"أنا لست هنا لأكون صديقك. أو صديقًا لأي شخص آخر".

نظرًا لأن العديد من ذوي الشخصيات الحمراء لا يركزون على العلاقات كثيرًا، فإنهم يتعرضون للانتقاد بشكل متكرر لإصرارهم على أن جميع العلاقات يجب أن تتم وفقًا لشروطهم، حتى في الحياة الخاصة.

يشعر الأشخاص من حول ذوي الشخصيات الحمراء في كثير من الأحيان بأنهم يسيطر عليهم أصدقاؤهم أو زملاء العمل. لكنها نادرًا ما تكون نية الشخص الأحمر الحقيقية؛ إنها مجرد شيء يحدث تلقائيًّا. إذ لا يمكنك عمل عجة دون كسر البيض.

قد لا يفهم ذوو الشخصيات الحمراء أن الآخرين يتجنبونهم لأنهم يفضلون تجنب الصراع. هذا يعني أيضًا أنه يمكن استبعادهم من الحصول على المعلومات المهمة. قد لا يشعرون بالاستبعاد إذا تمت دعوتهم لتناول البيرة مساء يوم الجمعة، ولكن من الأسوأ بالنسبة لهم أن يشعروا أنهم لم يتم إطلاعهم على القرارات المهمة. في أسوأ الحالات، يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشك في أن الأشخاص من حولهم يحجبون معلومات مهمة عنهم عن عمد. ومن ثم يصبح الصراع على السلطة وشيكًا.

الخلاصة: يحتاج ذوو الشخصيات الحمراء إلى فهم أن الطريق إلى الشفافية الكاملة هو التكيف مع الآخرين. ربما لم تخطر هذه الفكرة ببالهم أبدًا؛ إنهم يركزون في الغالب على أنفسهم وعلى ما يخصهم. ولكن من خلال إدراك أنه لا يمكن لأي شخص إدارة كل شيء بمفرده، يمكن التغلب عليهم مؤقتًا وإجبارهم بالاهتمام بالأشخاص الآخرين.

عندما يفهم ذوو الشخصيات الحمراء أن الكثير من الناس يعتقدون أنه من المهم التحدث عن نمو السنة الأولى لأطفالهم، وكيف تم تأثيث المقصورة التي استأجروها في إجازة، والقارب الذي يحلمون بشرائه، يمكنهم حينها الاستماع بفعالية والمساهمة في

المناقشة. بمجرد أن يفهم الشخص الأحمر ما تدور حوله كل هذه الأحاديث الصغيرة وأهدافها، يكون الباب مفتوحًا. بل وقد تتعلم عنه شيئًا.

"أي نوع من الضعفاء أنت؟ فقط تعامل مع الأمر!".

يغضب ذوو الشخصيات الحمراء ببساطة. لا يمكن قول هذا بطريقة أكثر وضوحًا من ذلك. فغضبهم ينفجر بين الحين والآخر، مما يتسبب في الصداع النصفي لجميع من حولهم. إنهم لا يلاحظون حدوث ذلك؛ فالصراخ قليلًا هو مجرد وسيلة أخرى للتواصل بالنسبة لهم.

لا أحد يحب التنمر أو العدوانية، ولكن ليس الجميع على استعداد لقول ذلك. عندما يُخطئ الشخص الأحمر في حق شخص ما، يجب أن تخبره بلطف أن الأمر لا يسير بهذه الطريقة. سوف يُظهر وجهًا بريئًا ويتظاهر بأنه لا يفهم ما الذي تتحدث عنه. لكن في داخله، سوف يفكر أنه إذا كان بعض الناس يخافون منه، فهذا أمر صعب.

الخلاصة: يجب مواجهة سلوك الشخص الأحمر على الفور. لا تسمح بأي استثناءات؛ فقط قل بصوت عالٍ وواضح أنك لن تتسامح مع التعليقات الحادة، والوقاحة، ونوبات الغضب التي لا مبرر لها. اطلب منه أن يتصرف كالراشدين، وإذا فقد أعصابه فقط اترك الغرفة. من المهم ألا تدعه ينجح أبدًا عن طريق أسلوبه هذا.

فقط تذكر أن هذا الأسلوب -المشاحنة والمشاجرة- كان ناجحًا لصالح الشخص الأحمر لسنوات عديدة. كطفل، ربما يكون قد شق طريقه عن طريق التشاجر. ومن المرجح، أن عائلته رأت مزاجه المتفجر في سنواته الأولى كثيرًا. ويمكنك أن تراهن أنهم استسلموا لتفادي تصاعد الأمور. فقط قلة قليلة من الناس هم من واجهوه حول هذا الأمر، وهذا يعني أن طلب محادثات أكثر هدوءًا يمكن أن يؤدي بسهولة إلى احتجاجات أعلى. فالشيء الوحيد الذي يكرهه الشخص الأحمر أكثر من أي شيء آخر هو أن يخبره أحد أنه يجب أن يخفض صوته.

ما يتوقعه الشخص الأصفر منك

"أليس لطيفًا أن نكون جميعًا معًا هنا؟"

في العموم، لا يخاف ذوو الشخصيات الصفراء من الصراع. إذا حدث خطأ ما، فيمكنهم حقًا أن ينفعلوا، لكن إن أمكن، فإنهم يفضلون جوًا لطيفًا ومريحًا. فذوو الشخصيات الصفراء يكونون في أفضل حالاتهم عندما يكون الجميع ودودين والجو لطيفًا.

ومع ذلك، يمكن أن يكون الشخص الأصفر حساسًا للغاية في ما إذا كان الناس في المكان في حالة معنوية جيدة أم لا. إذا كان الأشخاص في المجموعة يعيشون في حالة معنوية سيئة وتتدفق حالة من العداء بينهم، فلن يكون سعيدًا على الإطلاق.

الخلاصة: يعمل الشخص الأصفر بشكل أفضل عندما يكون سعيدًا ومطمئنًا. حيث يكون إبداعه في ذروته وجميع طاقاته الإيجابية تتدفق. لذا فيجب أن تسعى جاهدًا لخلق جو دافئ وودود من حوله.

ابتسم كثيرًا واستمتع واضحك. استمع إلى نكاته المجنونة، اضحك على كل ملاحظاته الطفولية، وأوقد أجواء الحظ السعيدة والمرحة.

إذا قمت بذلك، فسوف يشعر بالرضا عنك ويستمع إليك أكثر، وهو أمر جيد دائمًا. فالشخص الأصفر في مزاجه السيئ لا يمكنك أن تحظى معه بوقت مرح.

"طلبت من شخص ما إصلاح بعض التفاصيل الصغيرة. لا أستطيع أن أتذكر أيًا منكم في الواقع".

إن الحفاظ على اهتمام ذوي الشخصيات الصفراء، بكل صدق، ليس أسهل ما يمكن

القيام به. هناك العديد من الأشياء التي تجعل الشخص الأصفر يشعر بالملل سواء أكان موظفًا أو عميلًا أو صديقًا أو جارًا. وإحدى الطرق المضمونة لوضع الشخص الأصفر في حالة من الملل بسرعة وكفاءة هي طرح الكثير من التفاصيل.

لا تفعل ذلك. الشخص الأصفر ببساطة لا يمكنه التعامل مع التفاصيل. فالأمر يصبح مملًّا. فهو لن ينسى فقط ما الذي تتحدث عنه، ولكنه أيضًا سيعتقد أنه لا يحتاج إلى أي من هذه التفاصيل. فقوته تكمن في الخطوط العريضة. يمكنك بسهولة أن تطلب من إحدى الشخصيات الصفراء وضع رؤية على مدى السنوات العشر القادمة، ولكن لا تطلب منه شرح كيفية تحقيق ذلك.

الخلاصة: إذا كنت ترغب في الحفاظ على انتباه واهتمام الشخص الأصفر، فأزِل أكبر قدر ممكن من التفاصيل. ابدأ دائمًا بالأسئلة الكبيرة. من الجيد تمامًا معرفة كيفية تركيب الإصدار الأحدث لنظام الصوت المحيطي، لكن لا تُرهق صديقك الأصفر بتفاصيل الأمر. هذا لا يهمه. إنه يريد فقط معرفة كيفية تشغيل الموسيقى.

إنه مثل "ذوي الشخصيات الحمراء"، إن لم يكن أسوأ. فهو ليس لديه صبر مع الأشياء التي لا تعمل. تذكر أنهم لا يهتمون بكيفية عمل الأشياء، ولكن بأنها فقط تعمل. لذا ضع دليل التعليمات بعيدًا؛ إذ لن يفتحوه أبدًا.

اتبع شعورك الحدسي؛ إنه ينجح في كل مرة.

إذا كنت قد حصلت على دولار واحد مقابل كل مرة فسر فيها ذوو الشخصيات الصفراء قرارًا مجنونًا تمامًا عن طريق القول إنهم شعروا بأنه صحيح، كنت سأعيش طيلة حياتي في فندق ريتز. هناك دراسة توضح أن بعض الأشخاص يتخذون قرارات أفضل إذا أخذوها بناء على الحدس والغريزة، لكن لا تذكر ذلك مطلقًا لصديقك الأصفر وإلا لن يكون بإمكانك التخلص من ثرثرته حول الأمر.

يجب أن تشعر أن الأمر صحيح. يمكن للشخص الأصفر أن يتجاهل الحقائق الفعلية بسهولة طالما كان يشعر أن الأمر صحيح. لا تسئ فهم هذا الأمر: فالشخص الأصفر يفهم تمامًا أن بعض الأشخاص ينظرون إلى الحقائق وأن هذا أمر مهم. إنه ليس غبيًا. إنه فقط غير مهتم. فهو يريد أن يشعر بطريقته الخاصة.

هل تريد أن تجعل الشخص الأصفر يتخذ قرارًا؟ حاول وضع جداول البيانات جانبًا، وتقدم إلى الأمام، وقل بابتسامة عريضة: "كيف تشعر حيال ذلك؟".

سوف يفهم بالضبط. وستحصل على إجابة.

الخلاصة: عليك تقبل أن الشخص الأصفر يشعر بطريقته الخاصة. فهو لديه تسامح كبير مع عدم اليقين ولا يخشى المخاطر بشكل مفرط. تكيف مع الأمر. يمكنك الوصول إليه من خلال إظهار أنك تتبع شعورك أيضًا. بغض النظر عن مدى ما تشعر به من خطأ تجاه هذا الأمر، فهذا هو الطريق إلى قلب الشخص الأصفر. سوف يرى نفسه فيك. وستصبح أفضل الأصدقاء بالنسبة له وتصبح الأمور بينكما رائعة.

"هذه السيارة هي نموذج أولي؟ لم يُختبر بالكامل؟ لا أحد قد فعل هذا من قبل؟ ممتاز!".

بينما يركز اللون الأحمر على السرعة، يركز اللون الأصفر على الأحدث والأعظم. فكلمة "جديد" هي مرادف لكلمة "جيد" بالنسبة له ولم لا؟ فمن دون الإبداع والاختراعات الجديدة، فإن كل تطور سوف يتوقف ببساطة، أليس كذلك؟

يحب الجميع وجود القليل من الإثارة في حياتهم اليومية. يكمن الاختلاف في كيفية تعريفنا لكلمة "مثير". بالنسبة للشخص الأصفر، كلمة "جديد" تعني "مثير". حيث يُطلق على ذوي الشخصيات الصفراء ما يسمى بـ "المُتَبنين الأوائل"، أي أول من يجرب الأشياء الجديدة. تحقق مِمن يرتدي أحدث صيحات الموضة، وأول من يقود سيارة جديدة ويفضل أن تكون غير عادية. ومن لديه أحدث هاتف محمول ومن يعرف أي مطعم سيحدث ضجة في بضعة أشهر؟

كيف يمكنهم متابعة كل هذا؟ لا تسألني. ربما يكرسون بعض الوقت في العمل لمواكبة كل شيء جديد ومثير للاهتمام. لكنهم أيضًا متقدمون في تطبيق أساليب عمل جديدة ومفاهيم جديدة لبيع السلع والخدمات. إنها مجرد متعة رائعة بالنسبة لهم.

الخلاصة: اسمح للأصفر بتكريس نفسه لأحدث الأشياء. سوف يحبها. إذا كنت ترغب في بيع شيء ما إلى شخص أصفر، فاستخدم تعبيرات مثل "أحدث ما تم التوصل إليه" و"تم تطويره حديثًا" و"لم يسبق له مثيل من قبل".

"لم يجرب أحد هذا من قبل؟ يجب أن أحصل عليه!".

سيعجب بك لأنك مشوق ومثير للاهتمام للغاية وقبل كل شيء مبتكر. جهز نفسك بالكثير من الطاقة، لأنه قد يكون من الصعب عليك أن تواكب الأمور، ولكن الشخص الأصفر سيعشقك. ومع ذلك، كن مستعدًّا ليتم استبدالك سريعًا إذا وجد شخصًا آخر أكثر دراية بالأمور الحديثة.

"أنت تبدو مثيرًا للاهتمام. هل تريد أن تعرف من أنا؟".

الآن، لقد أثبتنا أن ذوي الشخصيات الصفراء يحبون الآخرين. فهم يعملون بشكل أفضل إذا أحاطوا أنفسهم بحشد من الناس. بالطبع، هم لا يحبون أي شخص يلتقونه، لكنهم سيعطون الأغلبية فرصة ملائمة.

أنت فقط بحاجة لأن تُظهر للشخص الأصفر بأنك منفتح وودود مثله. أما إذا كنت منغلقًا كثيرًا، فستشعر أنك غير مرحب بك. فلماذا لم تجب عندما تحدث معك؟ لماذا لم تبتسم للقصة المضحكة عن كلبه؟ لماذا لا يعرف شيئًا عنك؟ ما هي أحلامك؟ يمكن أن يؤدي نقص التواصل الشخصي إلى شعور قوي بقلة الثقة، ولن تتطور علاقتكما في اتجاه إيجابي. أما إذا كنت أحمر أو أزرق، فعليك التفكير مليًّا في كيفية جعل ذلك ينجح؛ إذا كنت تريد بالطبع.

الخلاصة: كن ودودًا. أثبت أنك منفتح؛ ابتسم كثيرًا؛ تأكد من جعل لغة جسدك منفتحة. عندما يتساءل شخص أصفر عن المكان الذي نشأت فيه، لا ترد فقط بـ"نيويورك". قل إنك تعيش في تشيلسي، وأنك تحب الركض على طول حديقة هاي لاين، وأن نشالًا سرق محفظتك ذات مرة بينما كنت تسير في اتجاه فيفث أفنيو، وأنك قابلت حب حياتك عندما أسقطت النقانق على ملابسك في أحد المطاعم. قد يبدو الأمر غير ضروري إلى حد ما، ولكن يجب عليك بالتأكيد إظهار الاهتمام بالأصفر كشخص. ومن المسلم به أنه لن يكون من الصعب معرفة أشياء عنه، لأنه سيخبرك بحرية كبيرة، ولكن تأكد من إظهار أنك فضولي ومهتم.

وتذكر أن ذوي الشخصيات الصفراء عرضة للغاية للتملق.

كيف تتصرف عندما تقابل ذوي الشخصيات الصفراء؟

للحفاظ على الشخص الأصفر في حالة معنوية جيدة، تحتاج إلى التعامل معه بالشكل الصحيح. حيث ستصبح المشكلة واضحة بعد قليل. فهم لن ينجزوا الكثير من العمل. لقد شاهدت من قبل مجموعة من ذوي الشخصيات الصفراء الذين كانوا يحاولون حل مشكلة. لقد تحدثوا جميعًا في الوقت نفسه وكان لديهم وقت كبير، وعندما سألتهم كيف تسير الأمور قالوا "بشكل رائع!" ولكن لا شيء مكتوب. لتحقيق تقدم حقيقي مع ذوي الشخصيات الصفراء، تحتاج إلى القيام بأكثر من مجرد خلق جو رائع. بمجرد فهمهم، يجب عليك القيام بما يلي.

تعلم الفرق بين عندما يبدو الشخص الأصفر أنه يستمع وعندما يستمع فعليًا.

أنا فقط سأقولها كما هي، ذوو الشخصيات الصفراء هم، دون شك، أسوأ المستمعين. عادة، لن يعترفوا بذلك أبدًا. إن التعبير ذاته -"المستمعون السيئون"- شيء سلبي، وهم سيفعلون أي شيء لتجنب السلبية. يرى العديد من ذوي الشخصيات الصفراء أنفسهم مستمعين جيدين. من يعرف من أين حصلوا على هذه الفكرة؟ لأنها ببساطة ليست

صحيحة. بالطبع، هناك من يستمع من ذوي الشخصيات الصفراء عندما يناسبهم الأمر. أو عندما يكونون قد حصلوا بالفعل على ما يريدونه من المحادثة. ولكن في معظم الحالات، فهم لا يستمعون.

إنهم لا يريدون الاستماع. إنهم يريدون التحدث. يظن ذوو الشخصيات الصفراء ببساطة أنهم يستطيعون التعبير عن كل شيء أفضل بكثير من أي شخص آخر. المشكلة هي أنهم يهملون ويتجاهلون الاستماع إلى ما يقوله أي شخص آخر.

الخلاصة: عندما تتعامل مع ذوي الشخصيات الصفراء، فهناك بعض الأشياء التي عليك القيام بها. لا يهم إذا كنت تتحدث إلى شريك حياتك حول عطلتك الصيفية أو مع زميل عمل حول مشروع مستمر، فأنت بحاجة إلى خطة عمل. تحتاج إلى إعداد نفسك بعناية. يجب أن تعرف ماهية رسالتك والرد الذي تحتاجه منهم بالضبط. يجب عليك إقناع الشخص الأصفر السعيد بالإجابة عن أسئلتك بشكل محدد للغاية وتسمعه يقول: "نعم، سأكون هناك في الساعة الرابعة كما وعدت"، أو "بالطبع سأبلغ العميل بما اتفقنا عليه بالضبط".

لكن كن مستعدًّا لمتابعة الأمر إذا كان مهمًّا، لأن الشخص الأصفر لم يكتب أي شيء بخصوصه؛ ما لم تتمكن من إقناعه بالكتابة في مدونته، بالطبع. ستكون هذه هي أفضل طريقة. ولكن في جميع السياقات الأخرى، يجب أن تتوقع أن ما قلته قد دخل من أذن وخرج من الأخرى.

تعلم كيفية الرد على "لا بأس؛ هذا لن يستغرق وقتًا طويلًا على الإطلاق!".

يُعتبر ذوو الشخصيات الصفراء متفائلين في ما يتعلق بالوقت. هذا ما عليه الحال. بالتأكيد، يمكنك إنجاز عملك بسرعة، ولكن نادرًا بقدر ما يريد الشخص الأصفر. هذا يتعلق بحقيقة أنه ببساطة لا يستطيع تخطيط حياته. لقد عملت شخصيًّا مع أشخاص اعتقدوا فعليًّا أنهم قادرون على إدارة ثمانية اجتماعات يوميًّا، وآخرين اعتقدوا أن

الأمر يستغرق يومين فقط لتجديد مطبخ كامل وأنه من الممكن السير عبر مانهاتن في غضون عشرين دقيقة.

هذه هي بعض المظاهر النموذجية تفاؤل الشخص الأصفر. والمشكلة في ذلك واضحة. حيث إنه من المستحيل إنجاز كل شيء يريد الشخص الأصفر القيام به، خاصة لأنه لا يعرف حتى الوقت الذي يستغرقه أي شيء. وحتى لو سأل شخصًا ما المدة التي يستغرقها الأمر، فإنه لا يستمع إلى ما يقوله الشخص، لأن ما يقوله خاطئ. ففي النهاية، يعتقد الشخص الأصفر أنه على الأرجح يعرف أفضل.

والمشكلة الأخرى هي أنه لن يُسرع عندما يتوجب عليه الإسراع. هل تعرف أي شخص حدد يومًا واحدًا لطلاء غرفة النوم وعند الساعة الثالثة بعد الظهر، لم يكن قد فتح علبة الطلاء بعد؟ "سأفعل هذا أولًا، ثم أتصل بهذا وذاك، ثم أخرج قليلًا، ثم.." في بعض الأحيان أتساءل ما إذا كان الأشخاص الذين يقومون بجدولة قطارات الأنفاق هم ذوو شخصيات صفراء. لا يوجد شيء سيئ في الأمر؛ الأمر فقط يتعلق بعجز كلي عن امتلاك شعور واقعي بالوقت. والاعتقاد الحقيقي بأن هذه السلعة لا تنضب.

أتذكر عشاء ذهبت إليه ذات مرة مع بعض الأصدقاء من ذوي الشخصيات الصفراء. كان المطعم يتبع سياسة الحجز لمدة تسعين دقيقة، مما يعني أنه إذا وصلت إلى هناك متأخرًا خمسًا وعشرين دقيقة، فلن يكون هناك وقت لتناول المقبلات أو للحلوى لأن المطبخ لم يتمكن من إعدادها في الوقت المناسب. وصلت أنا وصديقي مبكرًا بخمس عشرة دقيقة -لدينا كلانا بعض البقع الزرقاء في سماتنا الشخصية- ذهبنا إلى الطاولة وجلسنا لانتظار الآخرين. مر الوقت. بعد مرور أربعين دقيقة، وصلوا متأخرين بخمس وعشرين دقيقة، وصلوا وهم يمزحون بسعادة حول كيف أنهم نسوا الوقت. تمكنا من طلب الطبق الرئيس فقط، وتناولنا الطعام، ودفعنا الثمن سريعًا قبل أن يريد الضيف التالي طاولته. كان الشيء الغريب أنه عندما تحدثنا عن الحادثة بعد ذلك، كان تذكرهم أنهم تأخروا لبضع دقائق فقط. لقد قمعوا ببساطة حقيقة أنهم فقدوا 30% من العشاء.

الخلاصة: قم بتنسيق جميع المواعيد بشكل صحيح مع ذوي الشخصيات الصفراء. قم بمزامنة ساعتك الخاصة مع ساعاتهم. اشرح بوضوح تام أن الطائرة تقلع في الساعة 8:00 مساءً وأنه إذا لم يأتِ، فسيُترك واقفًا عند البوابة. قل الأمر كما هو: إذا لم يكن في سيارته عندك قبل ساعتين من إقلاع الطائرة، فلن يفلح الأمر. أخبر الشخص الأصفر أنك سوف تغضب بشدة منه وأن صداقتكما قد تتضرر بسبب تقلباته المستمرة.

إذا كان من المقرر أن يبدأ العشاء في تمام الساعة 7:00 مساءً، ادعُ الجميع لهذا الوقت، ولكن اجعله الساعة 6:30 لأصدقائك من ذوي الشخصيات الصفراء. سوف يكونون آخر من يصل على أي حال. سوف يأتون مع أعذار جيدة الصياغة. كن مستعدًّا لقصص معدة جيدًا. لكن اعلم أيضًا أنهم سينكرون بشدة أنهم متفائلون في ما يتعلق بالوقت. سوف يصرون على أنهم ظلوا يراقبون الوقت بالتأكيد على مدار الساعة. المسألة فقط أنه حدث شيء ما على الطريق.

تعود على التفكير، يبدو وكأن قنبلة يدوية قد انفجرت هنا.

إن أكثر المكاتب فوضى التي رأيتها على الإطلاق كانت ملكًا لذوي الشخصيات الصفراء. حيث تجد شاشات الكمبيوتر مع الكثير من الملاحظات الملصقة عليها بحيث بالكاد تستطيع رؤية الشاشة. ومعظم المراتب المقلوبة رأسًا على عقب تنتمي لذوي الشخصيات الصفراء كذلك. ولكن هذا هو فقط الجانب المرئي. فقط اطلب إلقاء نظرة على مفكرة الشخص الأصفر أو حقيبة يده. ولا تفكر في النظر في خزانته. وهذا لا يزال الجانب المادي فحسب.

تؤجل الاجتماعات أو تُنسى؛ تختفي الأشياء؛ تضيع السيارات في مواقف السيارات. تختفي المفاتيح دون أي أثر. علاوة على ذلك، فإن العديد من ذوي الشخصيات الصفراء ليس لديهم القدرة على التخطيط ليومهم. يمكنهم الذهاب إلى السوبر ماركت خمس مرات متتالية وشراء ثلاثة أشياء في وقت واحد لأنهم لم يكتبوا ما يحتاجون إليه. قد يكون هذا لأنهم لا يعرفون ما يريدون حتى يصلوا إلى هناك أو لأنهم على يقين من أنهم سوف يتمكنون من تذكر الأشياء التسعة عشر التي هم بحاجة لشرائها. (لدى ذوي الشخصيات الصفراء رؤية متفائلة للغاية لقدرتهم الخاصة. وسيقولون لأي شخص

يريد الاستماع إنه يتمتع بأفضل ذاكرة في العالم).



الخلاصة: إذا كنت تريد حقًّا المساعدة في جعل ذوي الشخصيات الصفراء منظمين، فتأكد من أن يحظوا ببعض النظام على الأقل في حياتهم. ساعدهم من خلال إنشاء قائمة بسيطة. إذا كنت تتسوق: اكتب كل شيء بنفسك. حيث إن شريكك أو صديقك الأصفر سوف ينسى نصف العناصر.

أنشئ نظامًا له. الشخص الأصفر هو الأكثر احتياجًا للتنظيم في شكل مخططات وقوائم مرجعية. من المفارقات، أنهم يكرهون كل ذلك. إنهم لن يسمحوا لأنفسهم بأن يتحولوا إلى "دُمى" في نظام ليس من اختيارهم. كن دبلوماسيًّا. إذا ضغطت عليهم بشدة، يمكنك الحصول على بعض ردود الفعل الحادة من قبيل:

"لماذا يجب إدارة كل تفصيلة صغيرة مهما بلغت ضآلتها؟ هل نحن نعيش في دولة فاشية أم ماذا؟".

تذكر أن الشيء الأكثر أهمية بالنسبة للشخص الأصفر هو أن يبدو بارعًا طوال الوقت.

"أنا، أنا، أنا". لدى الشخصيات الصفراء غرور قوي، تمامًا مثل ذوي الشخصيات الحمراء، لا شك في ذلك. فهم يحبون الحصول على الاهتمام. يلقون أنفسهم في مركز الأشياء بشكل أسرع من أي شخص آخر. يستمتعون أكثر بأنفسهم عندما يكونون في مركز وبؤرة الأحداث. فصديقك الأصفر هو الذي يتحدث بصوت أعلى وأسرع من أي شخص آخر ويضيء المكان بشخصيته.

"سلّط كل الأضواء عليّ. انظر لي. اسمعني. أُعجب بي". لكن هذا يعني أنه لا يوجد

شخص آخر يحصل على أي مساحة. حيث تنتهي العديد من المحادثات بالشخص الأصفر الذي يتحدث بصوت عالٍ وبصراحة عن تجربته أو عن رأيه. فبغض النظر عما تتحدثون عنه -الحرب، الجوع، الحمية الغذائية، السيارات، المديرين التنفيذيين، الحدائق- فإن الشخص الأصفر سيعرض قصة يكون فيها هو البطل. وإذا لم تكن لديه أي قصة، فسيقوم باختلاق واحدة.

غالبًا ما تبدأ أفكارهم بكلمات من قبيل "أنا"، "أريد"، "أعتقد"، "يمكنني"، "أعرف"، "سأفعل"... الأمر طبيعي جدًّا. إنهم يحبون الآخرين، لكن هناك شيء واحد يحبونه أكثر: أنفسهم.

الخلاصة: يحتاج ذوو الشخصيات الصفراء إلى فهم أن هناك أشخاصًا آخرين في الغرفة أو يعملون في المشروع إلى جانبهم. لا يمكنك أبدًا أن تدعهم يستهلكون كل الأكسجين الموجود. إنهم بحاجة لأن يسمعوا -من شخص لديه الشجاعة والمثابرة- أنه يجب عليهم السماح للآخرين بدخول المحادثة أو أيًّا كان ما ينخرطون فيه.

من المستحيل شرح ذلك في خضم محادثة مع الآخرين الحاضرين. إذ لن تجد آذانًا صاغية. فالشخص الأصفر يمكن أن يكون منزعجًا جدًّا من هذا النقد. سوف يفكر في أشياء مثل: الجميع يفكر في نفسه، ولا أحد يهتم لأمري. يجب إعطاء هذا النوع من الملاحظات بشكل سري وبطريقة إيجابية. يعتمد الأمر قليلًا على مستوى اللون الأصفر للشخص المعني، لذلك ربما ستحتاج إلى خطة.

كن مستعدًّا لشيء واحد: قد تصبحون أعداء للغاية في هذه العملية. أنت بالتأكيد تخاطر هنا. فاستماع المرء لمن يتهمه بالغرور والأنانية أمر غير لطيف للغاية. سوف يفهم الشخص الأصفر هذا؛ إنه ليس غبيًّا. لكنه سيعتقد فقط أن تحليلك خاطئ. لذلك يجب أن تعمل كثيرًا هنا.

تعامل مع فكرة أن ذوي الشخصيات الصفراء يتحدثون كثيرًا ويفعلون القليل.

ربما سأتوجه مباشرة إلى مقصدي هنا أيضًا لتجنب الالتباس: يتحدث ذوو

الشخصيات الصفراء أكثر مما يعملون. فهم لديهم ميل للحديث عن كل ما يحتاجون إلى فعله بدلًا من فعل أي شيء. وكل شخص يعرف شخصًا أصفر يعرف بالضبط ما أتحدث عنه.

حسنًا، هناك الكثير من الأشخاص الذين يواجهون صعوبة في التحفيز على العمل، خاصة في المهام المملة. لكن ذوي الشخصيات الصفراء يجدون صعوبة بالغة في ترك نقطة البداية عند مواجهة مهام غير مريحة. قد يكون الأمر يتعلق بالاتصال بعميل غير راضٍ، أو القيام بتغيير الزيت للسيارة، أو الذهاب إلى الصيدلية. إذا كانت المهمة مملة وغير ملهمة، فلن يحدث ذلك. وأعذارهم لتجنب هذه المهام ستكون عديدة ومبتكرة.

نظرًا لأن منظور ذوي الشخصيات الصفراء حول الوقت يستند إلى المستقبل، فإنهم يقضون وقتًا أطول في الحديث عن المستقبل بدلًا من تكريس طاقتهم للوصول إلى هناك. نادرًا ما ستجد أحدًا يضع الكثير من الخطط أو الأهداف المجنونة مثلما يفعل ذوو الشخصيات الصفراء. ولأنهم يفكرون بصوت عالٍ، يعتقد الناس من حولهم أن هذه الخيالات ستحدث: "واو! يبدو هذا مذهلًا!".

الخلاصة: لمساعدة صديقك الأصفر، عليك التأكد من أن يضع مجرفته في الأرض ويبدأ الحفر. ادفعه، لكن ادفعه برفق. عامله كما لو كنت تعامل طفلًا. كن لطيفًا ولكن واضحًا. إذا لاحظ أنك قد أصبحت المشرف على مهامه، فقد تصبح الأمور صعبة. يكره ذوو الشخصيات الصفراء الشعور بأن أحدًا يتحكم بهم أو يسيطر عليهم. إنهم بحاجة إلى أكبر قدر من المساعدة لبدء العمل، لكن هذا لا يعني أنهم يحبونه. إنهم أرواح حرة ولا يطيعون أي شخص آخر.

لذلك تحتاج إلى أن تكون دبلوماسيًّا. اشرح بهدوء ورفق قيمة القيام بالعمل الفعلي في حد ذاته، بحيث يعرف ما يجب القيام به. خذ لحظة لتشرح للأصفر كيف يمكن زيادة شعبيته الكبيرة التي يتمتع بها بالفعل إلى أبعد من ذلك إذا أنهى مهمته. الجميع سوف يحبه، وسيكون محبوبًا أكثر من أي وقت مضى.

هل هذا يبدو بسيطًا؟ إنه بسيط. كل ما عليك فعله هو التغلب على مقاومتك لتضخيم الأنا لشخص ما بطريقة واضحة.

أدرك أن ذوي الشخصيات الصفراء قد يرون شفتيك تتحرك ولكن لا يسمعون أي شيء تقوله.

قد يكون هذا عنوانًا جيدًا لقسم عن المستمعين السيئين، لأن هذه الأشياء مرتبطة بعضها ببعض. كلنا نرتكب أخطاء ولا يوجد أحد مثالي. هذا واضح للجميع، حتى للأصفر. في المناقشات الافتراضية، يمكن لذوي الشخصيات الصفراء أن يتفقوا على أن الآخرين يحتاجون حقًّا إلى السيطرة، وتصنيف الأشياء، والقيام بعمل أفضل. يمكنهم حتى الاعتراف بأنه لا يوجد أشخاص مثاليون. حتى الآن، لا توجد مشاكل. تنشأ المشاكل عندما نحاول جعل ذوي الشخصيات الصفراء يدركون أنهم قد يحتاجون إلى بعض التحسين. هذا يخلق الصراع، وخاصة إذا تم التعبير عن النقد في الأماكن العامة.

يجد ذوو الشخصيات الصفراء صعوبة في التعامل مع النقد. لا يعجبهم ذلك لأنه لا يجعلهم يبدون في حالة جيدة. تخيل، هناك شخص لا يحب كل ما يفعله وكل ما يقوله! لقد جلست بشكل فردي مع بعض ذوي الشخصيات الصفراء ومنحتهم بعض الملاحظات على سماتهم الشخصية. كل شيء كان على ما يرام حتى وصلنا إلى صفحة بعنوان "مجالات التحسين"، أي نقاط الضعف.

حتى لو كنا في حالة جيدة، فإن درجة الحرارة في الغرفة تصبح أكثر برودة. تنبثق الجدران الدفاعية بشكل أسرع مما يمكنك تخيله. إن الشخص الأصفر يعرف عميقًا بداخله أن به نقاط ضعف وعيوبًا؛ لكنه لا يفكر مطلقًا في الحديث عنها.

الخلاصة: إذا كنت ترغب في أن تنقل إلى الشخص الأصفر تعليقات سلبية، تحتاج إلى أن تكون مثابرًا. قم بتهيئة أجواء ودية في الغرفة وابحث عن النغمة المناسبة حتى يتقبل انتقاداتك.

يمكنك دائمًا أن تضرب بقبضتك على الطاولة بأقصى ما تستطيع، وتضع الحقيقة الباردة والصعبة، أمامه مباشرة. أنا لا أوصي بهذا. من الأفضل العمل ببطء وثبات، مع تكرار نفس الملاحظات حتى يفهمها.

الوضوح هو المفتاح. تأكد من أن تكون مستعدًّا تمامًا، مع كل الحقائق الممكنة

لإثبات ادعاءاتك. فذوو الشخصيات الصفراء هم متلاعبون أذكياء. إذا شعر بأنك غير جاد في انتقاداتك وأنك لن تستمر في ذلك، فسوف يبعدك عن المسار الصحيح. إنه جيد في خلق جو ضبابي لتشتيتك. فتأكد من أنك لا تضل طريقك نتيجة الضباب!

احصل على إجابات حقيقية لأسئلتك، وتأكد من أنه يفهم الرسالة. وصِر على أن يكتب ما قلته. واطلب منه تكرار ملاحظاتك.

لكنك تحتاج أيضًا إلى وضع خطة عمل. لكن احفظ ذلك للاجتماع القادم. في الوقت الحالي، ربما تكون قد وصلت إلى أقصى ما يمكنك معه. وسوف تستنفد نفسك إذا واصلت العمل.

ملاحظة أخيرة: هذا لا يحدث مع التعليقات الإيجابية. إذ حينها، سيتجاوب معك الشخص الأصفر بشكل أسرع مما تتخيل.

التكيف مع السلوك الأخضر

ما يتوقعه منك الشخص الأخضر

يجب أن تشعر أن كل شيء جيد؛ بخلاف ذلك، ستتشعر بالسوء.

سيكون الأمان دائمًا هامًّا للشخص الأخضر. فالشخص الأخضر يكون قلقًا بشأن كل ما قد يحدث. إنه لا يحب انعدام الأمن ويتغلب على ذلك عن طريق الاختباء تحت الأغطية. فبالنسبة له إذا كنت لا ترى الشيء، فهو غير موجود. إنه لا يريد أن يكون في أي مكان إذا كان غير آمن للغاية. إنه يسعى لتحقيق الاستقرار ولا يريد حتى التفكير في المقامرات والمخاطرات الكبيرة.

قد تعتقد أن العالم مكانٌ خطير للعيش فيه. فهناك عدد لا حصر له من المخاطر. بالتأكيد يمكن أن يحدث خطأ بأي شيء. قد تنهار علاقتي العاطفية. قد أُصاب بالمرض، قد يتركني زوجي [أو زوجتي]؛ قد يعتقد أطفالي أنني أحمق. قد أفقد وظيفتي؛ وقد ينتهي بي المطاف في صراع مع الكثير من الناس. ويمكن أن أتعرض لحادث سيارة في طريقي إلى العمل، ويمكن لأي شخص أن يموت من شوكة سمكة صغيرة تعلق في حلقه!

كل هذه الأشياء تجعل الحياة مخيفة. يمكن لأي شيء أن يحدث. قال الكثير من ذوي الشخصيات الخضراء الذين عرفتهم على مر السنين بصفتي مدربًا إن كل هذه الأخطار المحتملة تسبب لهم الشلل التام. تغمرهم الأفكار حول هذه المخاطر والأخطار. ويصبحون عاجزين تمامًا عن العمل. ولأنهم ليسوا متحمسين بشكل خاص إلى الخروج إلى العالم، يصبح البقاء في المنزل أكثر سهولة حيث الأمان والارتياح.

لم يكن ذوو الشخصيات الخضراء هم الذين غادروا منازلهم وهاجروا إلى أمريكا. إذ كانوا لن يصعدوا إطلاقًا على متن القارب، لأن من يعرف كيف ستسير الرحلة؟ وإذا نجوت من الرحلة نفسها، فمن يستطيع حقًّا أن يقول ما الذي ستعثر عليه عندما تصل إلى هناك؟ هذه القصص عن كل هؤلاء الأشخاص الذين حققوا النجاح والثروة يمكن أن تكون خادعة من البداية إلى النهاية. وإذا حصلت على وظيفة وإذا وجدت مكانًا للعيش فيه، فمن يدري ما إذا كنت ستكون سعيدًا؟ تخيل لو انتهى بك الأمر إلى أن تكون بائسًا أكثر مما كنت في موطنك! أنت تعرف ما لديك بالفعل، لكن ليس لديك أي فكرة على الإطلاق عما ستحصل عليه.

الخلاصة: تقبّل أن هذا الشخص لا يفكر كما تفكر. تقبل أنه مدفوع بالخوف بنفس القدر مثل أي شيء آخر؛ بل ربما أكثر. أظهر أنك مستعد للاستماع إلى ما هو قلق بشأنه. لا تقل أشياء مثل "لا يوجد شيء للخوف منه". لا ينجح ذلك لأن الخوف بحد ذاته حقيقي. كما أنها ليست عبارة صحيحة أيضًا. فهناك العديد من الأشياء التي من المنطقي أن نخاف منها. فلدينا جميعًا أشياء نقلق حيالها؛ والشخص الأخضر فقط

لديه الكثير منها.

بدلاً من ذلك، ساعد صديقك الأخضر على مواجهة خوفه من المجهول. شجعه على القيام بأشياء شجاعة يشعر أنها مخيفة ولا يزال يمضي قدمًا بها. كما تعلمنا السباحة عندما كنا أطفالًا، على الرغم من أن الماء بدا باردًا وخطيرًا، يمكنك تقديم الدعم من خلال دفعات صغيرة لطيفة إلى الأمام.

عندما يقول صديقك إن العشب فقط يبدو أكثر خضرة على الجانب الآخر، ما عليك سوى أن تأخذ نفسًا عميقًا وتكرر محاولاتك معه.

لم يحدث شيء.

أنا متأكد من أنك تتذكر أنني ذكرت سلبية وخمول ذوي الشخصيات الخضراء. لا يوجد شيء أكبر من أن يتم تجاهله بالنسبة لهم. فالنشاط والاندفاع والحماسة، وأن تحظى بأسلوب حياة نشط؛ كل هذه الأشياء تزعج الهدوء. ولن تكون موضع تقدير. فالشخص الأخضر لن يكون سعيدًا إذا كنت تأتي بأشياء جديدة للقيام بها باستمرار.

يشعر ذوو الشخصيات الخضراء بالتحسن عندما لا يكونون نشطين. إنهم يعودون إلى منازلهم مساء يوم الجمعة، لذا فإنهم مرهقون تمامًا من قضاء الأسبوع في محاولة لإنجاز أقل قدر ممكن بحيث يحتاجون الآن إلى أخذ قسط من الراحة. لقد قابلت بعض ذوي الشخصيات الخضراء الذين كلفتهم جهودهم لتجنب العمل طاقة أكثر من القيام بالعمل الفعلي.

وعواقب ذلك واضحة لمن حولهم. فهم لا يحبون عطلات نهاية الأسبوع المزدحمة بالمواعيد. زيارة الأقارب، وتنظيم نزهة، وأخذ الأبناء إلى ملعب كرة القدم، وتنظيف المرآب، ودعوة الجيران لتناول العشاء؛ كل شيء يصبح عبئًا على الشخص الأخضر، و معظم الأوقات لا يتم فيها شيء على الإطلاق. فالشخص الأخضر يهرب من الأنظار ويختفي تمامًا. إنه يحتاج إلى السلام والهدوء حتى يتمكن من القيام بما هو أفضل. السلام والهدوء يجعلانه يشعر بالأمان والرضا.

الخلاصة: من المهم احترام هذا. فنحن بحاجة لأن نضع أنفسنا في مكان الأشخاص الآخرين، ونعرف إلى أي حد يمكن أن يكون الأمر مرهقًا وضاغطًا أن يمضوا قدمًا باستمرار. في مجتمع اليوم، لا يمكن تجنب كل الصخب والنشاط. وهذا يعني أن الشخص الأخضر الحقيقي يشعر في كثير من الأحيان أنه يفعل شيئا خاطئًا. إنه يسمع عن عطلة نهاية الأسبوع لأي شخص آخر، وعن أنشطته، وكيف أكمل مشروعًا معقدًا واحدًا تلو الآخر. لكن بالنسبة له يبدو ذلك مرهقًا للغاية.

والحل هو السماح للشخص الأخضر بفترات من السلام والهدوء والاسترخاء. إنه يحتاج إلى ذلك. هذا لا يعني، بالطبع، أنه يستطيع الجلوس طوال حياته خاملًا لا يفعل شيئًا، لكن يجب أن يُسمح له بالقيام بقدر معقول من اللا شيء.

"إلى أين نحن ذاهبون؟ أعتقد أنني لن أشارك هذه المرة..".

إن الاستقرار والقدرة على التنبؤ هي أشياء ذات قيمة بالنسبة للشخص الأخضر. وعندما تفكر في الأمر، فهو أمرٌ منطقي جدًا؛ إنه أمر جيد أن نعرف ما الذي سيحدث. ربما لدينا جميعًا بعض الرغبة في التحكم. فنحن نريد ببساطة أن نعرف. أما بالنسبة لذوي الشخصيات الخضراء، هذه الرغبة قوية جدًّا. فبينما يسأل ذوو الشخصيات الحمراء "ماذا"، ويسأل ذوو الشخصيات الصفراء "من". ويسأل ذوو الشخصيات الزرقاء "لماذا"، يريد ذوو الشخصيات الخضراء أن يعرفوا "كيف".

يحتاج ذوو الشخصيات الخضراء ببساطة إلى معرفة ماهية الخطة. ما الذي من المفترض أن يحدث؟ متى ستحدث الأمور؟ ماذا يجب أن يتوقع؟

فقط ألقِ نظرة على كيفية عمله في المنزل. من الذي يكون لديه دائمًا نفس المكان على طاولة الإفطار؟ أعلم أن الكثير منا مخلوقات من العادة، ولكن إذا سلبت الشخص الأخضر كرسيًّا كان له منذ زمن بعيد، فكأنك تسلبه وجوده ذاته ولن يتمكن من تناول طعامه حينها.

لكن حاجة ذوي الشخصيات الخضراء إلى القدرة على التنبؤ تتجاوز ذلك. حيث يتعلق الأمر بأي شيء يشبه التغيير. في مجتمعنا اليوم، الشيء الوحيد الدائم هو التغيير. لا شيء يمكن التنبؤ به تمامًا؛ كل شيء يدور حول محوره ويتبدل ويظهر بأشكال جديدة. وهذا كله مرهق للغاية بالنسبة لذوي الشخصيات الخضراء.

الخلاصة: بما أن الشخص الأخضر لن يفعل أي شيء بمفرده، فستكون أنت وأنا من سيتولى التخطيط. لكن قد يكون هذا جيدًا. حيث يمكننا المساعدة في تخفيف الضغط على ذوي الشخصيات الخضراء عن طريق شرح كل خطوة في الخطة. فبدلًا من مجرد القول إنني دعوت الضيوف لعطلة نهاية الأسبوع، يمكنني أن أوضح أننا سنستقبل جون وماري لتناول العشاء وسنقدم عشاءً من ثلاثة أطباق يتكون من مقبلات، وطبق رئيس، وحلوى. سأصنع الطبق الرئيس في حين يجب أن يصنع الشريك الأخضر الحلوى ويجب أن يتبع هذه الوصفة. أشرح من يفعل ماذا. من سيشتري النبيذ، من سيشتري الزهور، وهكذا. قد أشرح حتى اليوم الذي يتعين على شريكي الأخضر فيه التسوق. ومن يدري، ربما سأكتب العنوان الدقيق لمتجر الزهور مع قائمة بالإرشادات الدقيقة حول ما يجب شراؤه.

هل يبدو هذا مبالغًا فيه؟ لا على الاطلاق. تذكر أن ذوي الشخصيات الخضراء ليسوا أبطال العالم في أخذ مبادرتهم الخاصة. فكر في عائلتك كشركة، فالجميع لا يفعلون نفس الأشياء، لأن كلًا منا بارع في شيء مختلف. إذا كنت تفضل أخذ زمام المبادرة، فقم بذلك. ولكن تأكد من أن شريكك الأخضر معك على متن الرحلة. خلاف ذلك، هناك خطر من أنه سوف يهرب من الباب الخلفي.

كيف تتصرف عندما تقابل ذوي الشخصيات الخضراء؟

حسنًا، أنت تعرف الآن كيف يرغب أصدقاؤك من ذوي الشخصيات الخضراء في التعامل معهم. ستكون النتيجة علاقة هادئة وممتازة، وستكون صديقًا حميمًا لسنوات عديدة. لطيف، أليس كذلك؟ لكن لا يمكنك التوقف عند هذا الحد، لأنه ما لم تكن أنت نفسك شخصًا أخضر، فستريد فعل شيء ما بين الحين والآخر. وستحتاج إلى بعض

الاستراتيجيات المناسبة لتحريك صديقك المحب للاستقرار.

"لماذا يجب أن يكون كل شيء في شكل مهام؟ أمرٌ مقرف؛ سأذهب لأنام".

لقد قلت هذا من قبل، لكننا بحاجة إلى تسليط المزيد من الضوء على هذه المشكلة. فذوو الشخصيات الخضراء لا يحبون الاحتكاك من أي نوع. إنهم يتراجعون عندما يحتدم النقاش أو إذا عبست في الوقت الخطأ. كل شيء يمكن أن يكون صراعًا محتملًا، وهذا وضعٌ سيئ للغاية لجميع ذوي الشخصيات الخضراء. لذلك ينغلقون ويصبحون صامتين وسلبيين.

منذ عدة سنوات، كنت أعقد مؤتمرًا للمبيعات حيث كنت أقوم بتدريب البائعين على الفعالية الشخصية. كان أحدهم يلعب بهاتفه الخلوي دون كلل، وعندما طلبت منه -بلطف وتذهيب- أن يكتب رسائله النصية أثناء الاستراحة، تصلب تمامًا وتوقف عن الكلام. لم يرد على أي أسئلة أو يشارك في أي مناقشات. لم يرفع القلم لباقي اليوم. فقط حملق ساخطًا في وجهي، وعندما سألته عن المشكلة لم يفعل سوى أن هز كتفيه ولم يقل شيئًا.

لقد أعطاني ما هو على الأرجح أسوأ تقييم تلقيته على الإطلاق. على الرغم من أن المؤتمر كان لمدة خمسة أيام، إلا أن ذلك اليوم وحده هو ما كان حاسمًا بالنسبة له. لقد انتقدني بشدة حقًّا. لم يسبق له أن قابل مستشارًا فظًّا وغير كفء مثلي. لقد شعر كما لو أنني طعنته بسكين في ظهره. من الواضح أن رد الفعل ذلك كان غير معقول تمامًا، خاصة بالنظر إلى أننا قد اتفقنا على عدم استخدام هواتفنا المحمولة أثناء جلسات العمل. لكن هذا لم يكن مهمًّا؛ كان هذا الشخص ما زال يعتقد أني أخطأت بحقه تمامًا وبالكامل، وعاقبني بالطريقة الوحيدة التي يمكن فعل ذلك بها: من خلال السلبية التامة. اتصلت به بعد ذلك وواجهته. واعترف أنه كان سلوكًا طفوليًّا واعتذر.

الخلاصة: إذا كان لديك تعليق لتدلي به حول سلوك الشخص الأخضر، فتأكد من أنك حذر بشأن كيفية تقديمه. على سبيل المثال، إذا كان ينطوي على النقد، يجب عليك قوله على انفراد. تأكد من أن الشخص الذي تتحدث إليه يدرك أنك لا تزال تحبه، ولكنك

تعتقد أن هو والمجموعة (فريق العمل، الفريق الرياضي، العائلة) سيعملون بشكل أفضل إذا قام بتغيير بعض الأشياء. لا تسأله عما يمكن أن يفعله حيال ذلك السلوك؛ فقط اطلب منه القيام ببعض الأشياء المحددة. ربما كان يعرف ما يتوجب عليه فعله، لكن كالمعتاد، فهو لن يقود المحادثة؛ ستحتاج أنت إلى القيام بذلك.

"كان الوضع أفضل كثيرًا في السابق".

عندما أتحدث عن التغيير، فإن أحد التدريبات المفضلة لديّ هو أن أطلب من كل فرد في المجموعة يخشى التغيير أن يقف. أحيانًا يقف شخص ما، لكن من الشائع ألا يتحرك أحد.

لماذا؟ لأننا جميعًا ندرك أن التغيير أمر لا مفر منه وضروري إذا أردنا مواكبة العالم. يمكن لبعض الناس أن يعترفوا بأنهم لا يحبون التغيير، ولكن هذه الملاحظة ليست إلا على المستوى الفكري. وهكذا نجلس جميعنا بهدوء في مقاعدنا متظاهرين بعدم وجود معارضين للتغيير يمكن العثور عليهم هنا. وهكذا، لا أحد آخر يقف.

بعد ذلك، يكون سؤالي الثاني هو: "من يعتقد أن شخصًا آخر في المجموعة يخاف التغيير؟" فجأة تقف المجموعة بأكملها، وهم ينظرون حولهم مستمتعين تمامًا. فمن الذي لا يحب التغيير؟ الإجابة: "كل شخص آخر. ولأن هؤلاء الأشخاص الآخرين هم المشكلة، لست بحاجة إلى فعل أي شيء على الإطلاق".

وهذا الأمر واسع الانتشار. فالغالبية العظمى من الناس يكون اللون الأخضر هو السمة المهيمنة عليهم. هذا هو السبب الرئيس وراء عدم تمكننا من تقبل التغيير بصدر رحب. فكل ما هو جديد هو شر، وينبغي تثبيطه بقوة.

ويكون التغيير السريع هو الأكثر صعوبة في التقبل. فكلما كان أسرع، كان أسوأ. لذلك كلما كانت عجلات المجتمع تدور بسرعة، أصبح كل هؤلاء المعارضين للتغيير أكثر حدة. نرى هذا طوال الوقت في التقارير الجديدة. حيث يبتكر ذوو الشخصيات

الصفراء والحمراء تغييرًا مستمرًّا، أما ذوو الشخصيات الزرقاء والخضراء، الذين يمثلون الأغلبية، فيحاولون المواكبة، مما يزيد الضغط والتوتر لديهم.

الخلاصة: إذا كنت تريد أن يقبل ذوو الشخصيات الخضراء التغيير، فسوف يتعين عليك تزويد نفسك بقدرٍ هائل من الصبر. قسّم العملية إلى أجزاء صغيرة وخصص بضعة أسابيع للإقناع وإيضاح التفاصيل. يجب أن تصف العملية بالتفصيل، وبما أنه لن يقوم أي شخص بتدوين أي ملاحظات، فيجب عليك تكرارها مرة ثانية وثالثة حتى تصل الرسالة تمامًا.

يجب أن تحصل المجموعة على فرصة للتوصل إلى الحل الوحيد الممكن: التغيير. بمجرد أن تواتيهم هذه الفرصة، سيصبح الأمر سهلًا. لكن الطريق طويل ومعقد. عليك أن تعرف بالضبط إلى أين أنت متجه، وتحتاج إلى تذكير نفسك باستمرار لماذا تمر بكل هذه المشاكل. إذا كنت ذا لون أحمر، فستستحوذ عليك الحاجة الملحة لفرض رأيك على المجموعة كل يوم، لكن لا أحتاج إلى توضيح أنه يمكنك إغلاق الشركة بالكامل إذا فعلت ذلك.

نحتاج لشخص ما لتولي القيادة إذا كنا لا نريد الغرق في القاع.

لنكن صادقين -بمعزل عن كل شيء آخر- فإن السلوك الأخضر ليس سمة جيدة للقيادة. خصوصًا لأن القيادة في كثير من الأحيان تتعلق بالتغيير. لحسن الحظ، هذا لا يعني أنه لا يوجد زعماء أو قادة جيدون من ذوي الشخصيات الخضراء -هناك الكثير منهم- لكنهم ليسوا كثيرين. ولن يظهروا في الصورة بنفس الطريقة التي يظهر بها ذوو الشخصيات الحمراء والصفراء.

بالتأكيد من المريح ألا يتوجب عليك تحمل المسؤولية. أعتقد أننا جميعًا لدينا درجة معينة من الكسل. إنه من قبيل الحرية ألا نضطر للتفكير، وأن نتجنب الاضطرار إلى اتخاذ قرار. بالطبع، يختلف الأمر تبعًا للظروف، لكن ذوي الشخصيات الخضراء طوروا هذا الكسل إلى شكل فني. فهم لا يريدون أي مسؤولية لأنها (أ) يمكن أن تؤدي إلى تعارض وشِقاق إذا لم يوافق أحد على قرار أو (ب) لأنها قد تتطلب الكثير من العمل

الإضافي وهذا ليس جيدًا أبدًا. وهكذا يتملصون منها، لأطول فترة ممكنة.

تعد المسؤولية عبئًا ثقيلًا، وتتطلب قوة داخلية وكذلك رغبة خارجية لتوليها. ولكن في الوقت نفسه، إنها مقياسٌ للنضج، وهي تبدأ بتحمل المسؤولية عن نفسك وحياتك. يميل ذوو الشخصيات الخضراء (وبعض الألوان الأخرى في بعض الأحيان) إلى إلقاء اللوم على كل شيء والجميع باستثناء أنفسهم. كنت أعرف امرأة لديها قائمة كاملة من الأشياء التي يمكن أن تلومها إذا لم يفلح شيء ما. كانت تُلقي باللوم على الحكومة والمعارضة والضرائب وصاحب عملها وحالة السوق وتعليمها ووالديها وزوجها وأطفالها. في بعض الأحيان كانت تُلقي باللوم على الطقس. لقد ألقت باللوم على كل شيء والجميع باستثناء نفسها.

فماذا جَنت من هذا؟ ليس لدي فكرة. ربما لم يكن عليها تحمل أي مسؤولية بنفسها. لأنه كان هناك دائمًا بعض العوامل الأخرى التي كانت مسؤولة عن هذا وذاك، فهي لم تضطر أبدًا إلى معالجة مشكلاتها وتغيير أي شيء حقًا. أتذكر أنني طلبت منها أن توضح كيف كان من الممكن لها ألا تكون مدرجة في قائمتها الخاصة [أي قائمة الأشياء التي تلومها]، لكنني أظن أنها لم تفهم السؤال.

بالنظر إلى السلبية الهائلة التي يمكن للشخص الأخضر أن يظهرها، فسينتهي الأمر على الفور بمشاكل. إذا لم يقم شخص ما بالتجديف في القارب أو تولي القيادة، فلن يساعدك أي قدر من الصلاة. وسيظل ذوو الشخصيات الخضراء جالسين في انتظار المساعدة. (عادةً ما يأتي شخص ما ويساعد؛ لذلك، على الرغم من كل شيء، يبقون على قيد الحياة).

الخلاصة: إذا كنت ترغب في تحقيق تقدم مع مجموعة كبيرة من ذوي الشخصيات الخضراء، فعليك أن تتولى القيادة وتحكم قبضتك على عجلة القيادة، وفي بعض الحالات، ما عليك سوى الدخول إلى مقعد السائق بنفسك. إن مطالبة مجموعة من ذوي الشخصيات الخضراء تولي مسؤولية مهمة ما هو بمثابة طلب المستحيل. فهم لن يبدؤوا إلا إذا وضعتهم على المسار الصحيح.

لن ينجح نهج "كنت أعتقد أنكم راشدون وعاقلون". إنهم بالغون وراشدون، لكنهم

أطفال عندما يتعلق الأمر بهذه الأمور الأساسية مثل اتخاذ القرارات. هذا لأنهم اتخذوا ذات مرة قرارًا بعدم اتخاذ أي قرارات. لذلك شخص ما يجب أن يتقدم ويأخذ زمام المبادرة ويقرر ببساطة.

فافعل ذلك الآن. ولكن في الوقت نفسه، افعله بلطف....

التكيف مع السلوك الأزرق

ما يتوقعه منك الشخص الأزرق

"من الأفضل أن نفكر في كل شيء من البداية".

الشخص الأزرق يستعد لكل شيء بدقة. إذا كنت قد اتفقت معه للاجتماع في مكان معين في وقت معين، يمكنك أن تطمئن إلى أنه سيكون هناك. سيكون الأزرق قد اطلع على جميع المواد، وقام بتحليل كل شيء وصولاً إلى أصغر التفاصيل، وسيكون مستعدًا لمناقشة أي شيء يتعلق بالموضوع. كما سيكون لديه خطة بديلة وخطة للطوارئ لذلك أيضًا.

لقد فكر في كل شيء، لذا يجب عليك أنت أيضًا أن تفعل الشيء ذاته.

أن تكون شخصًا أزرق هو أمر يشبه القيام بالخدمة العسكرية: فلن يُسمح بأي أعذار. إذا وجدت إطار سيارتك مثقوبًا، فيجب أن تكون مستعدًّا لذلك. وإذا كان هناك ثقب في الإطار الاحتياطي، يجب أن يكون لديك خطة لذلك أيضًا. سيكون لدى الشخص الأزرق بعض الأسئلة الهامة إذا قلت شيئًا مثل "هذا هو ما عليه الأمر". وفي المرة التالية التي تقابله فيها، ستكون ثقته بك قد تشوهت نوعًا ما.

الخلاصة: تأكد من أنك تستطيع أن تظهر أنك قد أنجزت واجباتك ومهامك وأنك مستعد جيدًا. على سبيل المثال، عندما يكون لدى عميل أو مسؤول أزرق سؤال، يجب أن تكون قادرًا على سحب ذلك الملف المحدد من حقيبة الملفات الخاصة بك. لا تجعل من مسألة معرفة الإجابة أمرًا جللًا. فهو لم يكن يتوقع شيئًا أقل من ذلك.

والأهم من ذلك، إذا لم يكن لديك الجواب: فقط قل ذلك. اعترف أنك لا تعرف. لا تقدم أي عذر لمجرد الخروج من الموقف. إذ عندما يكتشف الشخص الأزرق الكذبة البيضاء -وهو سيفعل- فسوف تسقط من نظره. بالتأكيد فإن العودة بالإجابة في اليوم التالي ليست هي الأمر المثالي، ولكنها أفضل بالتأكيد من قول كذبة.

عادةً ما يخبرني أحد بائعي السيارات الذي أعرفه أنه عندما يجتمع مع عملاء من ذوي الشخصيات الزرقاء، فإنه يعلم منذ البداية أن العميل أكثر اطلاعًا على طراز معين من السيارات منه، حيث إنه بصفته بائعًا، قد يكون لديه خمسون طرازًا ليكون على معرفة بهم. إن العملاء من ذوي الشخصيات الزرقاء لا يسألون الأسئلة لاكتشاف الأشياء؛ بل يسألون لتأكيد ما يعرفونه بالفعل. حتى بائع السيارات هذا لم يحاول التظاهر بعد الآن. إذا لم يكن يعرف الإجابة، فهو يعترف بذلك ثم يكتشفها. إنها الطريقة الوحيدة لكسب ثقة العميل الأزرق.

نحن لسنا هنا لنتسكع معًا ونسترخي.

هذا بالنظر إذا كنا نشير إلى علاقة عمل. التزم بالعمل. تأكد من التركيز على المهمة المراد حلها. لا يهتم الشخص الأزرق على الإطلاق بتفضيلاتك الشخصية أو ما هو رأيك في اختياره للسيارة أو المنزل أو الرياضة أو أي شيء آخر غير متعلق بالعمل. إنه هنا للعمل فقط.

أتذكر ذات مرة أنه بعد نحو خمسة أو ستة اجتماعات مع مدير شؤون الموظفين في شركة كبيرة اعتقدت أنني قد تعرفت عليه. لقد تجاوزنا مرحلة المصافحة في كل مرة، والآن بات يعرف كيف أفضّل قهوتي. في الزيارة السابعة، خطر لي أن أسأله عما خطط للقيام به خلال العطلات. لا أعرف ماذا دهاني حينها. في البداية، أصبح وجهه متصلبًا

من دون أي تعبير ثم بدأت عيناه القلقتان تتجولان في جميع أنحاء الغرفة. انتهى بي الأمر بقول بعض الهراء للتستر على خطئي. لم أخبره بما فعلته في عطلتي، أيضًا. بعد نحو أربع زيارات، أبلغني بلطف أنه يخطط للذهاب إلى تايلاند خلال العام الجديد مع أسرته. كان هذا الافتتاح.

الخلاصة: التزم بالمهمة. اعمل مع قوائم للمراجعة والتحقق حيث تتم الإشارة إلى الأمور الواقعية؛ أي أشياء يمكنك وضع علامة عليها مع الشخص الأزرق. وإذا كنت شخصًا أصفر، فضع جزءًا من عفويتك جانبًا. بل ضع أكبر قدر ممكن من العفوية جانبًا. اجبر نفسك على فعل شيء واحد في وقت واحد. ذكّر نفسك أن الشخص الأزرق نادرًا ما يسأل أو لا يسأل أبدًا عن كيف تسير أحوالك أو أن يُظهر الاهتمام بمشاكلك الشخصية. فلا تسأل عن أحواله على المستوى الشخصي أيضًا. فالكلمة نفسها ستكون هي جوابه: "شخصي. هذا خاص. ابق بعيدًا". في الوقت المناسب، سيفتح قلبه لك إذا أراد ذلك. ليس الأمر أنك لا تعجبه: إنه يريد فقط العمل أولًا. تقبّل هذا وسوف تسير الأمور على ما يرام.

لا يوجد رؤية ضرورية. دعونا نبقى جميعًا في العالم الحقيقي، شكرًا جزيلًا لكم.

لا يحلق أصدقاؤك من ذوي الشخصيات الزرقاء في خيال السماء الزرقاء. إنهم على أرض الواقع يستخدمون عقولهم الناقدة للحكم على ما إذا كانت الأمور واقعية أم لا. على الرغم من أنك قد تعتقد أنهم مملون أو شكاكون أو متشائمون، إلا أنهم يعتقدون أنهم فقط واقعيون. إنهم يريدون أن يعرفوا كيف يبدو الواقع، وليس كيف يبدو العالم إذا كنت حالمًا أو صاحب رؤية ما.

أتذكر ذات مرة عندما كنت أعمل في العالم المصرفي، كنا نشهد حدثًا رائعًا وأردت أن ألهم فريقي على القيام بأشياء عظيمة، لم يسبق لها مثيل من قبل. أنهيت خطابي الصاخب بهتافي: "قريبًا سنقف على قمة ذروة النجاح ونلقي نظرة على السوق الذي فتحناه. نحن جميعًا، سنكون على قمة هذا الجبل!" بينما ابتسم كل من الموظفين ذوي الشخصيات الصفراء والحمراء، وإلى حد ما، الخضراء وفُهموا، قال ذوي الشخصيات الزرقاء شيئًا واحدًا فقط: "لا يمكننا تخيل أنفسنا هناك. كيف وصلنا إلى هناك؟".

صاح ذوو الشخصيات الصفراء: "أليس لديكم رؤية؟".

فأجاب ذوو الشخصيات الزرقاء: "لدينا برنامج إكسيل".

إذا كانت الخطة تبدو مجنونة، فلن يكون لدى ذوي الشخصيات الزرقاء أي ثقة بها. لا جدوى من اللعب على مشاعرهم أو محاولة الترويج لأفكار غريبة للغاية. ما تقوله يحتاج إلى وجهات نظر واقعية؛ وإلا، فلن تصل إلى أي مكان.

الخلاصة: فكر في ما تريد أن تقوله وما تريد إقناع الشخص الأزرق به. ضع أحلام اليقظة والرؤى جانبًا. قد يكون من المفيد إعادة التفكير في نوع اللغة التي ستستخدمها للحديث عن خطتك. تخطَّ كل تلك الخطب الملهمة التي يعشقها ذوو الشخصيات الحمراء والصفراء. فقط التزم بالحقائق وكن واضحًا.

إذا كانت لديك فكرة لم يتم اختبارها من قبل، فحاول تحديد أهداف معقولة. لا تقل أنك ستهيمن على السوق في غضون ثلاثة أشهر فقط أو أن فريقًا صغيرًا في الدوري سيفوز بالبطولة على الرغم من خسارته جميع مبارياته حتى الآن. سوف يعتبرونك مجرد مجنون. إذا كان لديك بعض السمات الصفراء في شخصيتك، فعليك التفكير مليًّا مرتين في كيفية تفاعلك مع ذوي الشخصيات الزرقاء. فأنت ستخوض معركة شاقة بالفعل في ما يتعلق بالشخصيات الزرقاء. وتوخَّ الحذر لتجنب أي لغة للجسد تهويلية أو غير واقعية.

التفاصيل: الحقائق هي الأشياء الوحيدة التي تهم

التفاصيل ضرورية للتواصل مع الشخص الأزرق. إذا كنت تريد حقًّا الوصول إليه، فيجب عليك التأكد من أن تكون دقيقًا للغاية، فالإهمال أو تجاهل التفاصيل لن يكون موضع تقدير.

لقد تم إيقاف أكثر من بائع عن القيام باجتماعات مع العملاء بسبب الإهمال؛

أي لفشلهم في معرفة أدق التفاصيل الدقيقة. وتذكر أن الأمر لا يتعلق بما إذا كانت التفاصيل ضرورية لاتخاذ قرار معين أم لا. قد لا يكون لها تأثير حقيقي على هذه القضية على الإطلاق. لكن صانع القرار الأزرق يريد ببساطة أن يعرف.

كما يريد أن يعرف الأشياء بدقة. فإذا سألك عن تكلفة منتج معين، فلا تقل "نحو عشرة دولارات". قل: "تسعة دولارات وسبعون سنتًا". إنها إجابة دقيقة. فالشخص الأزرق يهمه أن يكون السعر دقيقًا أكثر من كونه مخفضًا. ربما يتفاوض جيدًا، لكنه يريد معرفة التكلفة الدقيقة.

الخلاصة: قم بإعداد نفسك جيدًا. عندما تعتقد أنك مستعد وأنك تعرف أن كل ما عليك معرفته عن مشكلة ما، استعرضها مرة أخرى. تأكد من أن لديك إجابات عن كل شيء على الإطلاق. تقبل أن هذا الشخص قد يرغب في الحصول على مزيد من البيانات والمعلومات ليشعر بالأمان. أعطه التفاصيل التي يحتاجها من أجل المضي قدمًا. فهو سيتساءل دائمًا ما إذا كان هناك المزيد من المعلومات. لكن بهذه الطريقة، يمكنك أن تبقيه هادئًا وراضيًا كما تأمل.

لا يوجد بديل عن الجودة

الجودة هي ما يقود ويدفع الشخص الأزرق. كل شيء آخر هو شيء ثانوي. كل شيء آخر يركز عليه ينبع من رغبة متأصلة في أن كل شيء يجب أن يكون مثاليًا. يستاء الشخص الأزرق إذا لم يُسمح له بأداء عمله وفقًا لمعايير صارمة. وذلك لا علاقة له بنوعية العمل المطلوبة بالفعل. إنه ببساطة بسبب إيمانه بأن الأمور يجب أن تتم دائمًا بالطريقة الصحيحة.

هذا، بطبيعة الحال، يأخذ قدرًا كبيرًا من الوقت. لكن الميزة واضحة؛ إذا قمت بذلك بشكل صحيح من البداية، فستتجنب الاضطرار إلى إعادته. هذا في الواقع وسيلة رائعة لتوفير الوقت. ولكن نظرًا لأن الشخص الأزرق لا يفكر من حيث الساعات أو الأيام أو حتى الأسابيع -ولكن من حيث الأشهر والسنوات- فهو لا يرى الجانب السلبي المحتمل لمعاييره الصارمة. إذا كان هناك شيء يستحق القيام به، فإنه يستحق القيام به بشكل

صحيح؛ وهذا يستغرق بعض الوقت. الأمر بسيط.

الخلاصة: كن دقيقًا في عملك عند محاولة التأثير على الشخص الأزرق؛ خلاف ذلك، سينظر إليك على أنك مهمل وغير دقيق. ويجب أن تكون متيقظًا حيال التعبير عن نفسك باستخدام مصطلحات سلبية تتعلق بكيفية قضاء الشخص الأزرق كثيرًا من الوقت فقط ليعمل على الجودة. عبر عن نفسك باستخدام كلمات مثل "المراقبة الدقيقة"، "التفتيش بشكل صحيح"، "أهمية الجودة". تجنب انتقاد الشخص الأزرق لأخذه الكثير من الوقت أو التركيز على التفاصيل التي قد لا تكون ضرورية. وعوضًا عن ذلك، امتدحه على اهتمامه بالتفاصيل والعمل المتفوق الذي يقوم به. دعه يفهم أنه يقوم بعمل جيد وأنك تفهم قيمته.

هذا يعني أنه يجب عليك الإعداد بعناية قبل أي اجتماعات مع الشخص الأزرق. إنه يحكم عليك بجودة العمل الذي قمت به. ليس من خلال كم أنت مضحك، وليس من خلال من تعرفه، وليس من خلال دعوتك له لتناول وجبات الغداء الفاخرة. لا يعني هذا أي شيء إذا كنت مهملًا. لذا عندما تنتهي من مهمة ما، تحقق منها مرة أخرى، وإذا كان ذلك ممكنًا، تحقق مرة ثالثة. دع شخصًا آخر ينظر عليها. عندها فقط يمكن أن تُريها لزميلك الأزرق.

كيف تتصرف عندما تقابل ذوي الشخصيات الزرقاء؟

إن مجرد الموافقة على مبادرة الشخص الأزرق ستكون بمثابة قيادة سيارة مع مكابح اليد. على الأرجح ستكون مهمتك أن تجعل الأمور تسير، لكن لا يمكنك فقط الضغط على دواسة البنزين. عوضًا عن ذلك، تحتاج إلى العثور على الذراع المناسبة لسحب مكابح يد الشخص الأزرق لتتمكن من السير.

الشخص الأزرق لديه مشاعر مثل أي شخص آخر، وهو يقدّر الناس. فقط الأمر يبدو مختلفًا قليلًا. إذ نظرًا لأن معظم عواطف ذوي الشخصيات الزرقاء مكتفية ذاتيًا، فقد يبدو باردًا بعض الشيء. لا توجد تعبيرات وجهية للحديث عنها، ولا إيماءات أو

إشارات، ولا تعبيرات عاطفية على الإطلاق. لا يبدو ذوو الشخصيات الزرقاء مهتمين بالأشخاص الآخرين، بل يركزون ببساطة على المشكلة المطروحة.

إذا كنا نجلس في شركة محاسبة أو إذا كنا نحاول حل مشكلة مهمة في الشركة، فهذه طريقة جيدة. ولكن في كل مرة يشارك فيها أشخاص آخرون، وخاصة من الشخصيات الصفراء أو الخضراء، فإن ميل الشخص الأزرق للانفصال عن الآخرين يمكن أن يكون مشكلة. إنه ببساطة لا يدرك أن الآخرين لا يعملون بالطريقة نفسها. فعادة ما يريد الناس أن يشعروا أنهم يمكن أن يخلقوا علاقة مع هذا الشخص. إنهم لا يريدون أن يشعروا أنهم مثل الروبوتات.

الخلاصة: ذكّره أن الآخرين لديهم مشاعر. أعط أمثلة على الأوقات التي أذى فيها مشاعر الآخرين؛ مثلًا عندما أشار إلى كل العيوب في منزل الجار الجديد. اشرح له أنه لا يحتاج إلى التعبير عن نفسه بشكل نقدي طوال الوقت. أظهر له أن الأشخاص يمكن أن يتأذوا كثيرًا عندما ينتقد الآخرون المنزل أو السيارة أو الزوج أو الأطفال. كن صريحًا وأخبره أن الصدق ليس مبررًا لأن يكون قاسيًا، وذكّره أنه ليس بالأمر البسيط مثل "قول الأشياء كما هي". فهو لم يقل الأشياء كما هي. بل قال فقط ما اعتقده أو آمن به عن شيء معين.

أشِر إلى أن النقد المستمر نادرًا ما يحقق أي شيء. لن تكون هذه مهمة سهلة، لأنه سيظن أنك مخطئ. فهو يعتقد أن لديه كل الحق في انتقاد وتوضيح الأخطاء والعيوب. إذا رأى خطأً، فلا يمكنه تجاهله. وقد يتعين عليك فقط أن تخبره أنه يطلب المستحيل.

الشيطان يكمن في التفاصيل

هل سبق لك أن استمعت إلى شخص أزرق يحكي قصة مثيرة للاهتمام؟ دعنا نقول إنه حصل على شقة تُطل على الطريق السريع. سيبدأ بالقول إن المنبه، وهو ماركة سوني، رن قبل ميعاده بدقيقة لأنه كان يوم الخميس ويوم الخميس يغرغر فمه لفترة أطول قليلًا بغسول الفم "ليسترين"- النوع الأخضر، حيث إن اختبار المذاق الذي أجرته منظمة اتحاد المستهلكين، وهي أكبر منظمة مستقلة لاختبار المستهلكات أثبتت،

في نشرتها الصادرة في مارس الماضي بوضوح أنه الأفضل. ثم تناول الإفطار المكون من بيضتين وقهوة. لدى شركة نسبرسو مُحمص جديد، لكنه لم يستمتع به. فهو يعرض ما لا يقل عن 9% من الحبوب للتلف، مما جعله يفكر في كيفية تأثير بنية الحبة على طعم القهوة في الفم. ثم قام بإحضار جريدة "النيويورك تايمز"، نظرًا لأنهم قدموا عرضًا خاصًّا، بخصم 18% لمدة ثلاثة أشهر. وفي مكتب البريد، تحدث إلى جاره -الذي يقرأ أيضًا صحيفة نيويورك تايمز- عن أفضل طريقة لرعاية العشب في سبتمبر. "يوجد موقع مثير للاهتمام يناقش أنواعًا مختلفة من الأسمدة الخريفية، إنه رائع للغاية...".

لم تُشيَّد روما في يومٍ واحد!

التسرع هو فقط للأشخاص المهملين. يمكننا أن نطلب من ذوي الشخصيات الزرقاء أن يسرعوا، لكنهم يستمعون لذلك من أذن ويخرجونه من الأخرى. السرعة ليست غاية في حد ذاتها. في كثير من الأحيان، يتباطأ ذوو الشخصيات الزرقاء أكثر عندما يشعرون بالتوتر أو الضغط، حيث إنه في المواقف الحاسمة، لا يوجد لديك الوقت لارتكاب الأخطاء. ومن الأفضل توخي الحذر لتجنب الإصلاحات المستهلكة للوقت.

قد يكون هذا صحيحًا، لكن في بعض الأحيان تكون الأمور ملحة، لا سيما في مجتمعنا سريع الخُطى؛ إذ نكون في عجلة إلى العمل، وعجلة في العمل، وعجلة إلى المنزل من العمل. ونكون على عجلة في المدرسة، وفي حركة المرور، وفي السوبر ماركت؛ في كل مكان، كل شيء عاجل. أنا لا أشجع أي شكل من أشكال السلوك الذي قد يؤدي إلى أمراض مرتبطة بالتوتر والضغوطات. لكن في بعض الأحيان عليك أن تسرع من أجل البقاء في السباق. لكن ظاهريًّا، يكون الشخص الأزرق غير متأثر تمامًا. إنه يعمل وفقًا لسرعته الخاصة دون الحاجة إلى القلق من أن المحيطين به قد يجن جنونهم من هذه الوتيرة.

الخلاصة: أخبر الشخص الأزرق بهدوء ومنهجية أنه في الأسبوع القادم سيحتاج إلى

العمل بوتيرة أسرع. اشرح بالضبط سبب أهمية ذلك. اثبت له أن لديك فقط ثماني وأربعين ساعة متبقية لإكمال المشروع. وهذا الوقت ثمينٌ ويجب استخدامه بشكل صحيح. أشر إلى الصورة الكبيرة. أعطه أسبابًا وجيهة تجعله يتوجب عليه التصرف بما يتعارض مع غرائزه وطبيعته.

يمكنك إثبات وجهة نظرك بسهولة من خلال تسليط الضوء على الخطة طويلة الأجل قائلًا: "يجب أن نبقى على المسار الصحيح أو سنضيع الموعد النهائي التالي". إذا كنت تتحدث على سبيل المثال عن تجديد منزلك، فقد يكون من المفيد أن تتفاوض مقدمًا حول متى سيكون كل شيء جاهزًا. إذا كان الأقرباء سيصلون في غضون أربعة أسابيع، فيجب أن يتم ذلك في غضون ذلك الوقت مهما حدث. احسب عدد الساعات التي يمكن تخصيصها للتجديدات. حدد الأنشطة التي يجب منحها الأولوية. تأكد من أن الشخص الأزرق ملتزم بجدوله ويستمر في التقدم إلى الأمام بمجرد إتمام كل مهمة. وإلا، فإن المخاطرة تتمثل في أنه سيقضي خمس ساعات في الاهتمام بالتفاصيل الدقيقة؛ وهو الوقت الذي لا يملكه.

أما إذا كان لديك كل الوقت في العالم، حسنًا، فهذه مسألة أخرى.

"إذا كان الأمر مذكورًا في الكتاب، فيجب أن يكون صحيحًا".

"ألا يمكن أن نعتمد على إحساسنا الحدسي الغريزي؟" حاول أن تقول ذلك لشخص أزرق دقيق وانظر ما سيحدث. فالشعور الغريزي هو عكس التفكير العقلاني، ولا شيء يمكن أن يكون دخيلًا على الشخص الأزرق أكثر من ذلك.

انتظر لحظة: هل هذا يعني أنه يجب عليك ألا تستخدم حدسك الخاص أبدًا إذا كنت تعمل مع ذوي الشخصيات الزرقاء؟ حتى ذوو الشخصيات الزرقاء لديهم ما نسميه حاسة سادسة أو "شعور" لما يمكن أن يكون صحيحًا. الفارق هو أنهم لا يثقون بها لأنها يمكن أن تكون خاطئة. المشكلة هي أنه من المستحيل إثبات أي شيء بمساعدة الشعور الغريزي أو الحدس. الشيء الوحيد الذي يهم هو الحقائق. وحتى الحقائق قد لا تكون كافية؛ إذ قد يكون هناك المزيد من المعلومات التي من شأنها أن تغير كل شيء!

الخلاصة: أخبر صديقك الأزرق أنه إذا كان عليه أن يتخذ قرارًا دون كل الحقائق، فيمكنه اتباع شعوره الغريزي. يمكن أن ينطبق هذا على العمل أو على طلب الطعام في مطعم جديد. تحدث بوضوح وبصوت عالٍ مع الشخص الأزرق، واشرح أنه إذا لم يتخذ قرارًا فسوف ينتهي به الأمر يتضور جوعًا. اثبت أنه من الأفضل فعل شيء بدلًا من البقاء مشلولًا في انتظار مزيد من المعلومات.

أشر إلى أنه من المنطقي استخدام الحدس في هذا الموقف لأنه ليس لديك كل الحقائق. اشرح أن النتائج ستظل جيدة؛ ربما فقط بنسبة 95.3% مما يمكن أن تكون ولكنها لا تزال جيدة. ساعده في حساب المخاطر ولكن أيضًا للمضي قدمًا.

القرارات تؤخذ هنا

لأن الشخص الأزرق يعتبر القرار نفسه أقل أهمية من المسار المؤدي إلى القرار، يمكن أن تحدث حالة من الركود. إذ بعد جمع الحقائق بصعوبة ودراسة جميع الشروط المتاحة بدقة، يصل أخيرًا إلى لحظة الحقيقة: القرار. هناك خطر أن كل شيء يمكن أن يؤدي لطريق مسدود. هذا من ناحية... لكن من الناحية الأخرى...

أراد أحد مديري المشاريع الذين قابلتهم قبل بضع سنوات شراء سيارة جديدة. لمدة ثمانية أشهر قام باختبار ست عشرة تجربة مختلفة. أكثر من خمسين نموذجًا مختلفًا في مجموعات مختلفة: محركات مختلفة، هياكل، ناقل حركة، تصميمات داخلية، ألوان. لقد جرب كل شيء. مقاعد القماش مقابل التنجيد الجلدي. الغاز مقابل الديزل. الأوتوماتيكية مقابل العادية. قام بحسابات حول استهلاك الوقود وخفضه وقدم رسومات بيانية مختلفة لبائعي السيارات المعنيين لإجراء تقييم. بعد عذاب داخلي كبير، اشترى سيارة فولفو **V70**، التي كانت آنذاك أكثر السيارات شعبية في البلاد، باللون الفضي، وهو اللون الأكثر شعبية في ذلك الوقت. كان هذا النموذج الخاص أكثر السيارات اختبارًا من قِبل مختلف وكالات المستهلكين في ذلك العام. وكان يظن أنه اختار تلك السيارة بمجرد القراءة حولها.

سأله الجميع: "لماذا ذهبت واشتريت السيارة الأكثر شيوعًا ومللًا بعد كل هذا

البحث؟" أجاب: "لم لا؟".

يمكنك المساعدة في مسألة جمود اتخاذ القرارات عند صديقك الأزرق. أمدّه بالقطعة الحاسمة في اللغز. بهدوء ورفق، حاول توجيهه في الاتجاه الصحيح، أو في أي اتجاه في أي حال.

الخلاصة: انتبه عندما تتوقف عملية اتخاذ القرار. لنفترض، على سبيل المثال، أن اثنين من المرشحين الأقوياء قد تقدموا لشغل وظيفة متاحة في شركتك. حتى الآن، كل شيء سار بشكل جيد. قدم صانع القرار الأزرق معلومات مفصلة عبر البريد الإلكتروني وأطلع الجميع على الخطوات اللازمة. وقد تم اتباع هذه العملية لهذه الرسالة.

من أجل إحداث شيء ما، قم بتزويد صانع القرار بالبيانات اللازمة له لاتخاذ قرار بشأن أحد المرشحين. ادفعه لاتخاذ قرار. ذكّره أن الموعد النهائي يقترب. أشر إلى تداعيات تأخر القرار؛ فجودة عمل الشركة ستعاني إذا لم يتم توظيف موظف جديد. اشرح أن كل شيء قد تم النظر فيه بشكل صحيح وأنه بغض النظر عن المرشح الذي يختاره، تم القضاء على جميع المخاطر.

في الختام

الآن لديك بعض المعلومات الأساسية حول كيفية تفاعلك مع الألوان المختلفة بحيث يمكنك الوصول إلى المكان الذي تريد الذهاب إليه. الخطوة الأولى هي محاولة ضبط ترددك وفق الآخرين ثم التكيف معهم. بهذه الطريقة، تكتسب ثقتهم وهم يكونون قادرين على رؤية أنفسهم فيك.

وبالتالي فإن القاعدة الأساسية هي مقابلة السلوك الأحمر بالأحمر، والأصفر بالأصفر،

والأخضر بالأخضر، وأخيرًا الأزرق بالأزرق. قد تعتقد أن الأمر يبدو بسيطًا. لكن تأتي الصعوبة، على سبيل المثال، إذا كنت أصفر ويجب عليك التكيف مع الشخص الأزرق. قد تحتاج إلى مزيد من التدريب هنا. يعتمد الأمر على لونك، ومدى قوة وعيك الذاتي، ومدى استعدادك للتقدم مع جهة تواصل محددة في حياتك اليومية. أو يمكنك دائمًا القيام بما فعله آدم؛ أي يمكنك الاستمرار في أن تكون نفسك.

ستكون الخطوة التالية هي البدء في قيادة الشخص بعيدًا عن المزالق الشائعة. كما رأيت، فكل لون له نقاط ضعفه الواضحة. فيمكن أن يساعد الشخص الأزرق الشخص الأصفر أن يصبح أكثر واقعية، ويمكن للأصفر أن يقنع الأزرق بالمرونة وأن يكون أكثر عفوية بقليل.

رغم أن ذلك قد يبدو كليشيهًا مبتذلًا؛ إلا أن كل شيء يتعلق بالعمل معًا، وأن نتنازل قليلًا بعضنا لبعض. لقد كنت تعرف ذلك بالفعل، لكنك الآن تعرف كيفية القيام به.

13

كيف تقوم بتبليغ الأخبار السيئة حقًّا، لأنه حتى النقد الإيجابي لا يزال... نقدًا

تحدي التعبير عما بداخلك

من الذي يتطلع إلى الأخبار السيئة؟ لا أحد. ومع ذلك، بين الحين والآخر، ما زلنا بحاجة إلى إخبار بعض الأخبار السيئة. إذ في العالم من حولنا، يمكن أن يحدث ما هو غير متوقع، وأحيانًا تقع عليك مسؤولية إبلاغ شخص ما بشيء سلبي. يعتبر ذوو الشخصيات الحمراء هم الأفضل في إيصال الأخبار التي لا أحد يريد أن يسمعها. حيث سيخرج الشخص الأحمر ببساطة -بقليل من المشاعر أو الحساسية- ويقول إنك قد تم فصلك للتو من العمل، قبل حتى أن يسألك عما إذا كنت ترغب في إضافة بعض الحليب على قهوتك. أمر صعب وقاسٍ؟ لا، ليس على الإطلاق بالنسبة له. لقد انتهى لتوه من المهمة التي كان مكلفًا بها.

لكن يجب أن نفرق بين نوعين من الأخبار السيئة. فإن أخبرك بانتقادات شخصية هو شيء، وإن أخبرك أن جدتك قد ماتت للتو هو شيء آخر. هذا النوع الأخير دائمًا ما يكون صعبًا، ولن يتلقى أحد هذه الأخبار بروح جيدة. أما النوع الأول فيمكن ضبطه وتعديله بطريقة تجعل من السهل على شخص ما تلقيه.

إن مسألة إبداء الآراء والتعليقات وحدها هي موضوع عملاق. فمجرد التفكير في الأمر يصيب الكثير من الناس بآلام في المعدة، والكثير من الناس الذين قابلتهم خلال برامج قيادتي يجدون أن هذه المنطقة بالتحديد صعبة للغاية. ولا تكمن الصعوبة فقط في تقديم الملاحظات أو التعليقات، ولكن يبدو أيضًا أنها في تلقيها. أمرٌ غريب

حقًّا، لأن هذا الأمر الأخير (أي استقبال الملاحظات والتعليقات) يعني مجرد الجلوس والاستماع. لكن أي شخص تلقى بعض الانتقادات الشديدة وغادر الغرفة بعد ذلك يعرف أنه في بعض الأحيان لا يمكنك النطق بكلمة. فعندما يتم إيصال الأمر بشكل سيئ، سوف يجعلك ذلك تتأذى.

يبدو أن الحل للعديد من المديرين التنفيذيين الذين قابلتهم هو تخطي إعطاء أي نوع من الملاحظات أو التعليقات أو إبداء الرأي. فهم لا يعرفون كيفية تقديم آراء وملاحظات سواء إيجابية أو سلبية، لذلك يتجاهلونها. ولا أحتاج أن أوضح لماذا لأن هذا ليس حلًّا جيدًا.

الجانب السلبي لمجرد القيام بعملك فقط

ذات مرة، منذ عدة سنوات، كان لدي زميل يُدعي مايك، كان مذهلًا في وظيفته. من بيننا جميعًا، كان هو الذي حقق دائمًا أهداف ميزانيته المالية. كان قد فاز في كل مسابقات المبيعات وحظي باحترام كبير من قبل العملاء. كانت تصل إليه علب الشوكولاتة وزجاجات النبيذ من أماكن بعيدة وبصورة منتظمة.

ماذا تفعل مع زميل من هذا القبيل؟ عليك التأكد من أنه سيبقى في الشركة. لكن ما أسهل القول دون الفعل. فبصفتي مديرًا له، أردت أن أبدي تقديري على كل عمله الشاق. لذلك، اتصلت بزوجته وأعددت كل شيء. في أحد أيام العمل، بعد الغداء مباشرة، قمت باستدعاء الفريق إلى قاعة المؤتمرات. وأمام الجميع، أوقفت مايك بجانبي وأوضحت له أنه كان موضع تقدير كبير وأننا، كمجموعة، نريد أن نظهر مدى سعادتنا لوجوده في فريقنا. قلت إنه يجب ألا يكمل بقية اليوم في العمل، وأن يأخذ زوجته لتناول العشاء،

ويذهب إلى السينما وإنني سأدفع الفاتورة. أعطيته خمسين دولارًا -أنت تدرك أن هذا كان قبل بضع سنوات- وتذاكر سينمائية. وكنت قد رتبت أمر جليسة الأطفال بالفعل، لذلك همّ مايك بالمغادرة. فهتفنا وصفقنا أكثر بقليل، وأصبح الأمر برمته لحظة من المشاعر الطيبة.

لم يقل مايك كلمة واحدة حتى انتهينا.

أخذني جانبًا وأعطاني واحدًا من أسوأ التوبيخات التي تلقيتها على الإطلاق. كيف يمكنني أن أفعل ذلك له؟ أن أظهره وأتباهى به أمام جميع الأشخاص السبعة والعشرين الذين وقفوا وحدقوا به! أمر مروع! لقد كان يؤدي عمله فقط. لقد جعلني أعده بعدم القيام بأي شيء كهذا مرة أخرى. وظل غاضبًا مني لمدة أسبوع. كان مايك ذا شخصية خضراء. هل يعطيك ذلك إشارة لأي شيء؟

الحصانة ضد الملاحظات والتعليقات والآراء

هناك العديد من الطرق لتقديم الملاحظات والتعليقات، سواء كانت إيجابية أم سلبية، بطريقة خاطئة. سأشارككم الآن بعض الطرق التي يمكنك من خلالها تقديم ملاحظات بشكل صحيح. الطريف في الأمر هو أن هذا النهج يعمل جيدًا سواء كانت الملاحظات إيجابية أم سلبية. بعض الناس في مأمن من النوع الأول، والبعض الآخر من الأخير. لقد اخترت التركيز على الملاحظات والتعليقات السلبية، لأن هذا هو الأكثر صعوبة عادةً. فإذا تمكنت من تحقيق ذلك، فعلى الأرجح يمكنك التعامل مع الإيجابية.

يمكنك استخدام النصائح التالية بنجاح في حياتك الخاصة كما في حياتك العملية. الشيء الوحيد الذي تحتاج إلى معرفته هو اللون الذي تستهدفه. لذلك ابدأ كالمعتاد بتحليل الألوان الموجودة في الغرفة. بمجرد الانتهاء من ذلك، عليك فقط العمل. الهدف هو حث الشخص على الاستماع إلى ملاحظاتك وتعليقاتك، وفي النهاية إحداث التغيير. كل تحديات الفصل السابق، حول كيف يمكن للآخرين رؤية الألوان المختلفة، يمكن التعامل معها إذا كنت تعرف كيف. والأقسام التالية تشرح ذلك بالضبط. تتشابه

العديد من التقنيات الأساسية في كل قسم بغض النظر عن اللون الذي تتحدث إليه، ولكن في كل حالة تختلف الطريقة التي تتعامل بها مع الشخص حسب من هو وكيف سيتلقى الملاحظات والتعليقات.

كيفية تقديم الملاحظات والتعليقات إلى اللون الأحمر، إذا كنت تجرؤ؟

الأخبار الجيدة: أنت لست بحاجة إلى أي مهارة كبيرة لإعطاء ملاحظات أو تعليقات سلبية للشخص الأحمر. الشيء الوحيد الذي تحتاجه هو سترة كيفلر الواقية والشعر المقاوم للحريق. لأنه بغض النظر عن كيفية القيام بذلك، سترتفع درجة الحرارة في الغرفة. إذا كنت مستعدًّا لذلك، فلن تكون هناك أي مشاكل كبيرة. لكن إذا لم يرد الأحمر على ما تقوله، فعندئذ يكون لديك سبب يدعو للقلق. إما أنه يتجاهلك أنت وما تقوله أو أنه يعاني من مرض خطير. لكن السيناريو التالي هو الأكثر شيوعًا. لذا حافظ على رباطة جأشك.

لا تقُم بتجميل الأشياء



اسمحوا لي أن أكون واضحًا للغاية هنا: عندما تقول بعض الانتقادات إلى الشخص الأحمر، فإن أبسط طريقة للقيام بذلك هي تجنب أي شكل من أشكال التجميل أو التحسين للكلمات. يكفي تحدي الوصول إليه بنقدك، لأن الأحمر دائمًا ما يعتقد أنه على صواب وأنك مخطئ.

منذ عدة سنوات، ناقشت السلوك الأحمر مع مجموعة من البائعين الذين كان معظمهم من اللون الأصفر. لقد فهموا سريعًا ماهية السلوك الأحمر، وكان الشخص "الأكثر حُمرة" الذي تبادر إلى ذهنهم في ذلك الوقت هو رئيسهم، مدير المبيعات. لقد وصفوه بأنه غليظ، ومستمع سيئ، وغير حساس تمامًا، ومتلاعب، لا يهدأ، وغالبًا في مزاج سيئ، وكثيرًا ما يكون في عجلة من أمره، بالإضافة إلى مجموعة كاملة من التوصيفات الأخرى الأقل إطراء. كانت المجموعة قلقة للغاية لأنهم شكّوا في أنه يكره

موظفيه. بالتأكيد، لقد كان يعمل بجد للغاية، وكانوا يحترمونه لذلك. ولكن نظرًا لأنه يطلب أحيانًا أفكارًا ثم يشرع في تقريع أي شيء لا يلائم أجندته الخاصة، فإنه لم يصل إلى أي مكان. إلى جانب ذلك، كان يسيطر ويتحكم في كل ما قاموا به، بالتفصيل، والذي ربما كان السبب في أنه يعمل بجد. بدا الوضع برمته مزعجًا، وكان سينهار فريق المبيعات قريبًا إذا لم يتم القيام بأي شيء.

دعوت مدير المبيعات وشرحت ما قالته المجموعة. لقد استمع باهتمام متزايد ولكن دون إبداء أي قلق كبير. لكن رد فعله كان مثيرًا للاهتمام. بمجرد أن أوضحت له أن مندوبي مبيعاته العشرين -المورد الأكثر أهمية الذي كان يملكه لبلوغ أهدافه الشخصية- ظنوا أنه وغد غير حساس وعدواني، أجاب: "هذه مجرد حفنة من الحكايات الخيالية. إنها ليست عني. إنها مشكلة تتعلق بعدم الكفاءة. إذا كانوا يعملون بجد أكثر وقاموا بعمل أفضل، كنت لن أضطر إلى دفعهم بقوة".

عندما شرحت أن نفاد صبره كان يضغط على المجموعة ويجعل مندوبي المبيعات غير واثقين في عملهم، أجاب أنه لم يكن خطأه. إن قلة الصبر لم تكن نقطة ضعف؛ بل كانت نقطة قوة، يا إلهي! إذا قام بتأجيل كل شيء بالطريقة نفسها التي كان يقوم بها أي شخص آخر في هذه الشركة، فلن يتم فعل أو إتمام أي شيء. إذا فقط قاموا بزيادة وتيرتهم قليلًا، فيمكنه أن يهدأ ولا يكون عدوانيًا. لكن المشكلة لم تكن تتمثل فيه في الواقع؛ بل فيهم.

أعطِ أمثلة ملموسة للغاية

كما هي الحال غالبًا مع ذوي الشخصيات الحمراء، كان كل شخص آخر هو السبب الحقيقي للمشكلة. على الرغم من أن ذوي الشخصيات الحمراء يكونون فعّالين في إنجاز المهام، إلا أنهم يمكن أن يكونوا سريعين للغاية في لوم شخص آخر ككبش فداء. تذكر العنصر التنافسي الذي يكمن دائمًا مُنتظرًا تحت السطح. كانت طريقتي للتواصل بفعالية مع هذا الرجل هي تقسيم كل شيء إلى أجزاء صغيرة والإشارة إلى أمثلة محددة.

على سبيل المثال، أوضحت أنه عندما استدعى بائعًا في الساعة التاسعة مساءً أحد

أيام يوم الجمعة لاستجوابه بشأن عميل معين، فقد قام بتدمير عطلة نهاية الأسبوع للرجل المسكين. لم يكن هناك جدوى من القول إن مندوب المبيعات كان محطمًا عصبيًا أو أنه لم يستطع النوم، لأن هذا المدير كان سيتجاهل الأمر. لم يكن مسؤولًا عما يشعر به الناس. ومع ذلك، فقد تمكنت من الإشارة إلى أن مندوب المبيعات سيعود إلى العمل صباح يوم الإثنين وقد استُنفدت طاقته تمامًا بسبب الإجهاد الذهني. ومن ثم لن يكون قادرًا على أداء وظيفته بأفضل ما في وسعه. لن يتم بيع أي شيء في ذلك اليوم. فمن خلال تدريب مدير المبيعات على تقديم إجابات واضحة، جعلته يرى أنه سيواجه مشاكل إذا لم يكن فريق المبيعات لديه قادرًا على أن يقوم بأداء جيد. فأصبح فجأة لديه سبب لإعادة التفكير.

التزم بالحقائق

نقطة أخرى هامة يجب وضعها في الاعتبار: الشخص الأحمر ليس مهتمًا بمشاعر الآخرين أو ما يفكر فيه الناس. إنه يفضل التركيز على الحقائق ويحب إصلاح الأشياء. وهو يرى نفسه حلالًا ممتازًا للمشاكل. لقد وجّهت انتقاداتي إلى المدير عن طريق وضعه في موضع المفتاح الوحيد لنجاح الفريق. في الواقع، لقد كان الأمر مُشبعًا للأنا لديه. لقد رأى نفسه كزعيم كبير كانت قدرته على قيادة المجموعة هي العامل الحاسم في خلق هيمنة كاملة في الصناعة.

كن مستعدًا للحرب

لذلك فقد مررت خطوة بخطوة، ومثالًا تلو الآخر، وموقفًا تلو الموقف، بتصورات فريق المبيعات عنه. احتج مدير المبيعات في كل مرة، ودون استثناء، جادل بشدة ضد أي تلميح من النقد الشخصي. فالشيء الوحيد الذي كان يفعله هو وظيفته. ففي كل مثال قدمته، اضطررت إلى تكرار نفس الشيء: إن ما كان يعتقده ليس مهمًا؛ طالما كان هذا ما يعتقده مندوبو المبيعات، فإنه يواجه مشكلة. صاح وأثار ضجة واتهمني بعدم الكفاءة. وقال إنه لن يدعوني للعمل معهم مرة أخرى، ولن يوظفني أحد مرة أخرى بعد الهجوم الذي لا مبرر له الذي أخضعته له. لقد انتهى أمري في هذا المجال.

لقد رفضت التعامل معه أثناء صراخه وهذيانه. أسندت ظهري على الكرسي وانتظرت العاصفة لتهدأ. إن أسوأ شيء يمكنك القيام به في مثل هذا الموقف هو المشاركة في المسرحية وبدء الصراخ والضرب بقبضتك على الطاولة. حيث إن غريزة الشخص الأحمر الطبيعية للفوز في أي موقف معين سوف تُسيطر على الأمر بعد ذلك تمامًا. لن يكون قادرًا على التفكير على المدى الطويل وسيركز على الفوز في الوقت الحالي. سيتجاهل حقيقة أننا نعمل سويًا وسنلتقي مرة أخرى غدًا. إن هدفه هو أن يفوز في هذه اللحظة، حتى لو كان ذلك سيكلفه العلاقة برمتها. إنه يتجاهل العواقب، ويسود العدوان، وتبدأ المعركة الحقيقية.

لكن إذا رفضت المشاركة حينها، فيمكنك التعامل مع غضب الشخص الأحمر. لذا بقيت جالسًا، وعندما هدأ أخيرًا، واصلت حديثي ببساطة حول النقطة التالية، دون أن أقول كلمة واحدة للإشارة إلى أنني قد تأثرت بالصراخ والصياح. وخطوة بخطوة، جعلته يرى تأثير سلوكه على المجموعة. وشيئًا فشيئًا، بدأ يدرك أن عليه أن يتعلم التحكم في نفسه عندما لا تسير الأمور بطريقته أو أسلوبه في العمل. لقد كان عليه أن يسهل الأمر على الآخرين، وتجنب وضع مطالب غير معقولة على الآخرين، وعلى نفسه، وانتظار المواعيد النهائية بدلًا من المطالبة بالتسليم في وقت مبكر من الأسبوع، لمجرد أنه كان يشعر بالملل.

اطلب من الشخص تكرار ما قلته

يبدو هذا الحادث برمته من الخارج، وكأنه شجارٌ عنيف، لكنني كنت أعرف أنه لن يمكنني إحراز تقدم حقيقي ما لم أكن هادئًا ومتسامحًا. لذا فقد فعلت ما أوصي جميع الذين يحاولون تقديم ملاحظات وتعليقات سلبية إلى ذوي الشخصيات الحمراء أن يفعلوه؛ أي طلبت من الشخص الأحمر تكرار ما اتفقنا عليه للتو.

لذلك كان على مدير المبيعات هذا أن يشرح بشكل مطيع كيف سيتصرف في المستقبل، نقطة تلو الأخرى، في مواقف معينة. (كان لدي تفويض من الرئيس التنفيذي للقيام بذلك، وكنا نعرفه). ومع ذلك، على الرغم من أنه من الناحية الفكرية كان يعلم أنني على صواب، فإنه لم يستطع الاستسلام. لقد تجاوز أحد العناصر الأقل

أهمية في القائمة. ليظهر بوضوح أنه كان انتصارًا له. إذ بطريقة ما، كان لا يزال يتعين عليه الفوز.

الخلاصة: جهز نفسك جيدًا وحاول عدم إعطاء تعليقات أو ملاحظات سلبية للشخص الأحمر إذا كنت لا تشعر بالقوة في ذلك اليوم. إذ يجب أن تكون ممتلئًا بالثقة بالنفس، لذا اختر فرصتك بعناية. الشخص الأحمر قوي دائمًا، وممتلئ دائمًا بالثقة بالنفس، لذلك الأمر لا يهم. سوف يخوض المعركة في أي لحظة، إذا لزم الأمر. فقم بإعداد نفسك لاحتمال أنه قد يحاول قلب الطاولة. سوف يتهمك بكل شيء ممكن حتى يشعر بأنه يمتلك اليد العليا.

فلا تقع في هذا الفخ الذي نصبه لك.

كيفية تقديم الملاحظات والتعليقات إلى الشخص الأصفر، إذا كان لديك الصبر؟

ذوو الشخصيات الصفراء هم عظيمون في أشياء كثيرة. فمن بين سماتهم العظيمة حبهم للتغيير. فهم عادة يغيرون الأشياء طوال الوقت. قد تعتقد أن قبول التعليقات يمكن أن يكون وسيلة للبدء في تغيير الأشياء التي تحتاج إلى تحسين. وتعتبر التعليقات السلبية، على وجه الخصوص، طريقة رائعة لمعرفة كيفية رفع مستوى أدائك إلى مستوى أعلى. لكن هذه ليست الطريقة التي يسير بها الأمر مع ذوي الشخصيات الصفراء.

في الواقع، هذه ليست الطريقة التي يسير بها الأمر على الإطلاق. عندما يتعلق الأمر بالتغيير، فإن ذوي الشخصيات الصفرء يؤيدونه بالتأكيد، ولكن فقط إذا توصلوا إلى الفكرة بأنفسهم. فهم لا يستقبلون الانتقادات من الخارج دائمًا بشكل جيد.

أحد أصدقائي، يُدعى جان، هو شخص مُسلي رائع. لا توجد مجموعة لا يستطيع تسليتها، فقط إذا تم توفير مساحة كافية له. عادة ما تكون قصصه رائعة، وخلال

العشاء، تأتي سلسلة كاملة من النكات حتى يتمكن الجميع من الدخول في الأجواء. نكتة تلو الأخرى، والأمر كله يكون ترفيهيًّا للغاية. جان مضحك حقًّا، لا شك في ذلك.

لكنه يهيمن على أي شخص آخر في الغرفة. لا أحد يتفوه بكلمة في حضوره. إذا حاولت، فهو يتوقف ويزعجك، لأنه لا يراك كشريك في محادثة بل كفرد من جمهوره. بعد فترة من الوقت، يقل الضحك وتبدأ الأمور في أن تكون غير مريحة. أولئك الذين يعرفون جان يفهمون أن هذا يرجع إلى رغبته الدائمة في أن يكون في مركز الاهتمام، بينما، بالنسبة للآخرين، يستغرق الأمر وقتًا أطول لمعرفة ذلك.

في حفل عشاء ذات مرة، استمر الأمر إلى أن بدأ الناس يتحدثون عن جان خلف ظهره. شعرت بالسوء بالنسبة له، لذلك قررت أن أتدخل بشكلٍ حاسم.

قم بعمل جدول أعمال والتزم به!

أول شيء كان عليّ فعله هو إعداد نفسي. حيث إن مجرد الجلوس مع جان والتحدث من القلب عن الموضوع لن ينجح. كان سيتولى المحادثة ويبعدني عن المسار. لذلك قررت إعطاء بعض الأمثلة الملموسة. كما كتبت أيضًا بالضبط ما الآثار التي قد تنتج من سلوكه وتؤثر على الناس. وحاولت توقع كل اعتراضاته.

في إحدى المرات، كان جان يساعدني في أعمال حديقتي وبعد ذلك كنا نجلس في الفناء، مجهدين ومُرهقين، وكل واحد منا معه قدح بيرة في يده. لقد أخبرني للتو عن رحلة قام بها إلى إسبانيا وكم كان خائفًا عندما انقلب القارب الذي كان يأخذهم إلى الجزيرة الصغيرة حيث كانوا يقيمون. (كانت زوجته قد أخبرتني بالفعل أنهم لم يذهبوا حتى على متن قارب. بل أخذوا طائرة محلية صغيرة). لكن عندما توقف للتنفس، انتهزت الفرصة.

قلت: "جان". نحن بحاجة إلى التحدث عن مشكلة خطيرة. أنت تتكلم كثيرًا. وتختلق أحداثًا. أعلم أن ما قلته للتو ليس صحيحًا لأنني تحدثت إلى لينا وقالت إنكم سافرتم

إلى الجزيرة بالطائرة. هذا يجب أن يتوقف أو سينتهي الأمر بشكل سيئ مع الناس.

حدّق جان في وجهي كما لو كنت قد فقدت عقلي. قال وهو متفاجئ قليلًا: "أنا لا أتحدث كثيرًا".. وحتى لو فعلت ذلك، فذلك لأن لدي الكثير لأقوله. أتذكر في الواقع أنني وضعت يدي أمام وجهه وحركتها سريعًا ذهابًا وإيابًا. لقد أسكته. ثم مضيت مباشرة إلى الخطوة التالية.

أعطِ أمثلة ملموسة للغاية

"في الحفلة الأخيرة التي كنا بها معًا، تحدثت أكثر من خمسين بالمئة من الوقت الذي كنا نجلس فيه على طاولة العشاء. لقد حسبت الوقت. كنا هناك لمدة ساعتين وعمدت لجعل نفسك في مركز الاهتمام أكثر من أي أحد آخر".

قال وهو غاضب: "لكنكم ضحكتم واستمتعتم!".

أخبرته أن ذلك كان في البداية. وإذا دققت النظر، كنت ستلاحظ أن ذلك كان في البداية فقط، أما بعد ذلك فقد سمعت عدة أشخاص يعلقون على حاجتك إلى أن تكون في المركز دائمًا بشكل سلبي.

جعل ذلك جان ساخطًا حقًّا. قال: "يا لهم من أُناس بغيضين! لقد كنت هناك، فقط لأسلّي الناس، وعلى ماذا حصلت في المقابل؟ العداء المطلق! طعنة في الظهر!".

قلت: "أنا لا أقيم ما قالوه، لكنني لاحظت أنهم يعتقدون أنك تتحدث كثيرًا. هل تفهم ما أقصد؟".

من الأهمية بمكان أن تجعل الشخص الأصفر يعترف بالرسالة ويقبلها. فإذا لم تدرك المشكلة، فلا يتعين عليك حلها. ماذا فعل جان؟ أومأ برأسه عابسًا. واعتقدت أن الأمور تسير على ما يرام في النهاية.

ثم حدث شيء غريب جدًّا.

كن حذرًا من أن أذنه قد لا تكون متصلة بدماغه!

قال: "أنا أفهم أنك مللت". "أنت محق. أحتاج إلى تجديد نفسي. لقد قلت بعض هذه القصص القديمة مرات عديدة. أحتاج إلى التوقف عن تكرار نفسي".

هززت رأسي في يأس. لقد أخطأ تمامًا مقصدي.

قلت: "لا يوجد شيء خاطئ في قصصك. تحتاج فقط إلى تقليل عددهم. احذف واحدة من كل ثلاثة. أو تخطّ اثنين من كل ثلاثة. المشكلة هي أنك تتحدث أكثر من اللازم، وليس أنك تكرر نفسك. يجب أن تدع الأشخاص السبعة الآخرين حول الطاولة يتحدثون".

لكنه لم يكن يستمع. لقد بدأ يخبرني بقصة جديدة فقط لمعرفة ما إذا كنت قد سمعت بها من قبل. فكان عليّ تكرار كل شيء مجددًا.

وضّح له أنك لا تكرهه بل فقط تكره سلوكه.

انتقاد الشخص الأصفر أمرٌ صعب لأنه يأخذ الأشياء بشكل شخصي. إذا لم تكن تمتدحه طوال الوقت، فيجب أن تكون هناك مشكلة في مكان ما. سيعتقد أنك أصبحت فجأة من الأعداء. وكان رد فعل جان بنفس الطريقة. فقد تراجع بجسده عدة خطوات بعيدًا عني، في إشارة واضحة إلى أنه كان منزعجًا. لذا فعلت ما نفعله مع الأطفال الصغار: أوضحت له أنه لا يزال صديقي -ربما أفضل صديق لي- وأنني أعتقد أنه كان مضحكًا حقًّا. الشيء الوحيد الذي أردته هو أن يقلل من حديثه نوعًا ما. لكنه انزعج. وكان عليّ أن أخبره عشر مرات على الأقل أنني أحبه كثيرًا.

لسوء الحظ، إنه مستمع سيئ للغاية، لذلك كان يجب أن أذكّره بكل الأشياء الممتعة التي قمنا بها معًا وأنني اهتممت به كثيرًا. قمت بالاطراء عليه وهنأته على اختياره لسيارة جديدة. لقد تلاعبت به ببساطة. ورويدًا رويدًا، بدأ ذوبان الجليد، وأصبحت لغة جسده أقل دفاعية.

قم بإعداد نفسك لمواجهة آلية دفاعية قوية، وخاصة لعب "دور الضحية".

لكن حتى هذا لم يكن كافيًا. عاد جان بتعليقات مثل: "لا أحد يحبني"، "الجميع أكثر مرحًا مني"، "اعتقدت أنك ظننت أنني مضحك". كان هذا بالإضافة إلى كل آليات الدفاع المعتادة، بالطبع: لقد كان فقط يحاول جعل الأمر يستمر بشكل جيد. كان كل شخص آخر هادئًا ومملًا. فما الذي كان ممتعًا أو مسليًا في هؤلاء الانطوائيين؟ وتحدث كثيرًا عن كيف كانت هذه مشكلة؟ على العكس من ذلك، كانت في الواقع صفة لطيفة جدًا. أشرت إلى أن أداءه لم يترك مجالًا للآخرين للتحدث أو المشاركة.

مثال ملموس: في العشاء الأخير، طُرح على زوجة جان، لينا، سؤالًا في خمس مناسبات مختلفة وفي كل مرة كان جان هو الذي يجيب. في النهاية، كان الأمر سخيفًا. لاحظ الجميع هذا ما عدا جان. فقد توقفت لينا عن الحديث تمامًا.

لكنه علق قائلًا: "لكنها استغرقت وقتًا طويلًا في الإجابة! وكنت أعرف الجواب!"؛ لم يفهم شيئًا. أو أنه اختار أن يكون غبيًا عن عمد.

اطلب من الشخص تكرار ما اتفقتما عليه وتابع الأمر بأسرع ما يمكن.

إن قول ذلك بالتأكيد هو أسهل من فعله. في كل مرة التقينا فيها مباشرة بعد حديثنا، كان في حالة تأهب. وعند نقطة ما بقي صامتًا خلال الحفل بأكمله. بالتأكيد، لقد كانت طريقة صبيانية لتوضيح بؤسه وانزعاجه، وكان من الواضح أنه كان على وشك أن ينفجر بالإحباط. فقد كان عدم السماح له بالحديث مثل حرمانه من الأكسجين. وأكثر ما أغضبه هو أنه لا أحد ممن حول الطاولة قد سأل عن سبب امتناعه عن قول أي شيء. ألا يدركون أنه كان يقدم هذا العرض من أجلهم؟

ما حدث هو أن زوجته بدأت تتحدث أكثر، وكان الناس يستمتعون حقًا بمحادثتها لأنها كانت شيقة للغاية.

بعد فترة، عاد جان إلى طبيعته المعتادة. كان الأمر سهلًا للغاية. فهو لم ير فائدة

مباشرة من التزام الصمت. وسكتت لينا مرة أخرى. في حالة جان، كنت أقدّر صداقتنا أكثر من محاولة تغيير سلوكه. لم أتناول هذه المسألة من جديد مطلقًا، لكن أحيانًا آخذ بعض فترات الراحة من جان. فأنا فقط أكون بحاجة إلى الحصول على راحة جيدة منه. ولو كان زميلًا في العمل بدلًا من صديق، لكنت قد تابعت الأمر معه عدة مرات للتأكد من أنه قام بالفعل بإجراء تغيير.

الخلاصة: على الرغم من مرونتهم وإبداعهم، فإن ذوي الشخصيات الصفراء هم في الواقع الأصعب في تغييرهم. إنهم لا يستمعون وينفذون التغييرات التي فكروا فيها ببساطة. فما عليك القيام به هو مناشدة غرورهم بقدر ما تستطيع والتحدث بلسانهم.

تجدر الإشارة إلى أن ذكرياتهم القصيرة تنطبق أيضًا على المشاعر السيئة. على الرغم من أنهم يشعرون بالفزع عند الانتقاد، إلا أنهم سريعًا ما ينسون. انهم ببساطة يقمعون كل ما هو سيئ أو غير سار. لذا، إذا كان بإمكانك التغلب على الآهات والأنين وربما بضع دموع، فيمكنك الاستمرار في تحقيق هدفك. إن تحقيق هذا التغيير من شأنه أن يكون جيدًا لكما أنتما الاثنان على حد سواء.

فبالصبر والمثابرة، ستنجح في النهاية.

كيفية تقديم الملاحظات والتعليقات إلى اللون الأخضر، ولكن فكر مرتين قبل أن تفعل؟

هذا هو القسم الذي أود أن أتخطاه. لماذا ؟ قد تتساءل. والإجابة بسيطة. إن انتقاد الشخص الأخضر يمكن أن يكون قاسيًا. إنهم يشعرون بالسوء وسوف ينسحبون ببساطة وينغلقون. فهم بشكل عام، لديهم شعور بالذات أو بالثقة أقل، وغالبًا ما يكونون في غاية النقد الذاتي. وأنت لا تريد زيادة هذا العبء أكثر بالتأكيد.

من المهم أن نلاحظ أن هناك فرقًا بين النقد الذاتي والتغيير وبين النقد الذاتي وعدم القيام بأي شيء حيال الأمر. كثير من ذوي الشخصيات الخضراء يسيرون في الحياة متمنين لو أن الأمور كانت مختلفة. لكن نادرًا ما يكون لديهم الدافع لفعل أي شيء حيال ذلك. لذا يستمرون في سخطهم. في بعض الأحيان، أعتقد أن هذه غاية في حد ذاتها؛ أي ألا يكونوا راضين. إنها طريقة للحصول على بعض الاهتمام، لكسب بعض القوة. أعرف الكثير من ذوي الشخصيات الخضراء الذين يسيطرون على كل شيء وعلى كل شخص في أسرهم ببساطة عن طريق رفض القيام بأي شيء على الإطلاق. يصف علماء النفس هذا بأنه عدوانية سلبية؛ وهو تعبير مناسب تمامًا.

ومع ذلك، إذا كنت ترغب في تقديم ملاحظات وتعليقات إلى ذوي الشخصيات الخضراء، فإليك بعض الطرق التي قد تنجح. فقط تأكد من أنك ملتزم حقًّا قبل البدء.

أعطِ أمثلة ملموسة ومحددة، واستخدم نهجًا لطيفًا.

بالطبع، من الجيد دائمًا أن تكون محددًا. الفارق هنا هو أن اللون الأخضر يستمع بالفعل، وهو ما لم تكن تفعله كل من الألوان السابقة. الشخص الأخضر يسمع ما تقوله ويكره ما يسمعه. لكن يجب أن تكون واقعيًّا ومحددًا، وقد تكون قادرًا على القيام بذلك بنفس الطريقة التي تفعلها مع ذوي الشخصيات الحمراء لكن في الاتجاه المعاكس.

في حين أن الأمر لا ينجح أن تخبر الشخص الأحمر بأنك تشعر بالسوء بسبب سلوكه أو أن الآخرين لا يشعرون بالارتياح بسبب شيء فعله، فإن هذا هو أفضل ما يمكن عمله هنا. الشخص الأخضر هو شخص علائقي ولا يحب الإساءة. قد يبدو هذا تلاعبًا، لكن إذا كان هناك شكل معين من السلوك يجعلك حزينًا أو غاضبًا أو مكتئبًا بشكل عام، فقل ذلك. سوف يستشعر الشخص الأخضر حالتك المزاجية، وسيقوم بالتقاط ما تقوله إذا كنت تجرؤ على أن تكون صادقًا في الأمر.

كن لطيفًا، لكن لا تتراجع.

الأمر كله يتعلق بالوضوح مرة أخرى. إذا كان لديك أي قدر من الإنسانية، فسترى كيف ينهار الشخص الأخضر كلما أعطيته انتقادات سلبية. إذا قلتِ لشريكك إن عادته الدائمة للجلوس أمام التلفزيون لمشاهدة كرة القدم تجعلك تشعرين بالإهمال التام وأنك غير محبوبة، فسترين على الفور مدى تأثير هذه الأخبار عليه. لكن من المهم ألا تتراجعي عن قولك وتقولي أشياء مثل "ربما ليس الأمر بهذا السوء" أو "لا يزال لدي بعض المشاريع التي كنت أرغب في العمل عليها أثناء الاسترخاء". أي لا ينبغي أن تخاف من أن تكون واضحًا، وتتوجه مباشرة نحو مقصدك.

تحتاج إلى إيصال رسالتك بالطريقة الصحيحة. بوضوح ولكن بهدوء. يمكن أن يكون وضع اليد على كتف شخص ما كافٍ لإرسال إشارة إلى أننا "ما زلنا أصدقاء، ولكن لدي مشكلة عندما تفعل " هذا أو ذاك".

تعامل مع نزعة الشخص الأخضر المتمثلة في "أنت على حق؛ أنا غبي للغاية!".

استرضاء تام. هذا هو رد فعل الشخص الأخضر عندما تخبره كيف تشعر تجاه سلوكه وهو النقيض التام لرد فعل الشخص الأصفر المتمثل في "دور الضحية". الشخص الأخضر يقلل دائمًا من نفسه، متهمًا إياها بأنه كل أنواع الأشياء الغبية. في كثير من الأحيان ستكون هناك تعليقات مثل "لن أفعل ذلك مرة أخرى". الامتثال الحاد لا مفر منه في بعض الأحيان، وقد تتدفق الدموع. يسحق ذوو الشخصيات الخضراء أنفسهم بحجج إضافية حول سبب عدم جدواهم وغبائهم. سوف يخنعون في حضورك لأسابيع بعد ذلك ويحاولون استرضاءك بأنواع الطرق كافة التي لا علاقة لها بالموضوع المطروح.

سمعت ذات مرة قصة عن رجل أخبرته زوجته أنها تكره حقًّا أنه في كل مساء كان عليه ببساطة قضاء قدر معين من الوقت في لعب ألعاب الفيديو. وقد اعترف هو أن

الأمر كان صبيانيًا، لا لزوم له، ومكلفًا. (لقد أنفق مبلغًا كبيرًا من المال لشراء تحديثات وميزات للألعاب). ووعد بأن يكون أكثر اهتمامًا باحتياجاتها. لقد وعد بفعل كل شيء وأكثر لتعويض سلوكه السيئ. في الأشهر الستة التالية، كان يسارع إلى المنزل من العمل للقيام بالطهي قبل وصولها. كان يشتري لها الأزهار والورود مرة كل أسبوع، ويقوم بتدليك قدميها دون أن يضطرها إلى أن تطلب ذلك.

لطيف للغاية ومقدّر جدًا؛ إلا أنه لم يفعل فعلًا ما طلبت منه القيام به، أي التوقف عن لعب ألعاب الفيديو. لقد تجنب قبول تلك التفاصيل الخاصة. ففي الأخير، هو لم يَعِد أبدًا بالتوقف عن اللعب بشكل مباشر.

تأكد من توضيح أن السلوك هو المشكلة وليس الشخص.

كما هي الحال مع ذوي الشخصيات الصفراء، فإن التعامل مع ذوي الشخصيات الخضراء يشبه التعامل مع الأطفال الصغار: "بابا يحبك، حبيبي، لكن هل يمكنك التوقف عن تناول الآيس كريم على الأريكة؟" الخطر هو أن التعليقات السلبية ستضر بعلاقتك مع الشخص. ولكن يمكنك حل هذه المشكلة بسهولة من خلال العودة بسرعة إلى الشخص الذي لديه أخبار جيدة وتعليقات إيجابية. في هذه الحالة، لا يكفي مجرد قول إنك مهتم فقط بمشكلة واحدة. أنت بحاجة إلى أن تظهر في العمل أنك لا تخطط لاغتياله. يجب أن تتم طمأنته بما تفعله، وليس فقط بما تقوله.

اطلب من الشخص أن يكرر ما اتفقتما عليه، ثم تابع الأمر!

لقد لاحظت أن ذوي الشخصيات الخضراء لا يكتبون دائمًا ما تقوله لهم. لذا، من الأفضل التحقق معهم للتأكد من أنكما قد فسرتما المحادثة بنفس الطريقة. إذا كان لديك زميل وتريد أن يكون أكثر دقة في الموعد المحدد، فتأكد من أنه يفهم أن المشكلة الوحيدة هي ضبط الوقت. ربما يكون قد حصل على فكرة أنك كنت منزعجًا بالفعل من شيء آخر تمامًا.

غالبًا ما نفترض أن الآخرين سوف يتصرفون بنفس الطريقة التي نتصرف بها في أي موقف معين. ولأن ذوي الشخصيات الخضراء يمكن أن يكونوا غامضين جدًا عندما يتحدثون إلى الآخرين وغالبًا ما يتجنبون التحدث عن المشكلة الحقيقية، فإنهم كثيرًا ما يحصلون على فكرة أنك تتحدث حقًا عن شيء آخر. إنهم لا يتجهون أبدًا إلى المقصد مباشرة، لذلك يفترضون أنك لم تفعل ذلك أيضًا. فما الذي يمكن أن تكون غير راضٍ عنه؟

تأكد من اتفاقكما معًا حول ماهية المشكلة. وتابعا الأمر. نحن نتحدث عن تغيير شيء ما وخلق نمط جديد من السلوك. وكالعادة، سيحاول ذوو الشخصيات الخضراء حل المشكلة عن طريق فعل... لا شيء.

تأكد من أن ذلك لا يحدث!

الخلاصة: إذا كنت إنسانًا، وأعتقد أنك كذلك، فقد تشعر بتأنيب الضمير وتعتقد أنك عنّفت الشخص الأخضر بشدة. أتذكر إحدى المناسبات عندما تجادلت مع إحدى الموظفات لأنها، في رأيي، لم تفعل ما كان يفترض بها فعله. كان رد فعلها هو أن انهارت تمامًا، ولم تعمل نتيجة لذلك يومين. عندما تحدثنا عن هذا الأمر بعد ذلك، اتضح أنني لم أطلب منها فعلًا القيام بهذه المهام المحددة. لقد افترضت للتو أنها نظرت إلى الأشياء بالطريقة التي نظرت أنا بها.

يمكنني أن أعترف أنه في ذلك الوقت كنت مدربًا قليل الخبرة وغير فعال. لقد ارتكبت خطأ كلاسيكيًا وهو أني نظرت إلى الموقف من خلال نظارتي وأصبحت غاضبًا عندما أظهرت نظارتها شيئًا آخر. وعندما أدركت ذلك لاحقًا، شعرت بالخجل الشديد من نفسي. بدت حزينة للغاية وغيرت طريقها إحدى المرات لتجنب مقابلتي. لوقت طويل بالكاد تجرأت على قول أكثر من مجرد مرحبًا ووداعًا لها. أما هي فقد فعلت ما يجيده ذوو الشخصيات الخضراء: لقد تراجعت وقامت بعمل أقل من المعتاد.

لدى الكثير من ذوي الشخصيات الخضراء حاسة سادسة غريبة تخبرهم عندما يحين الوقت لأخذ الأشياء بسهولة أكبر. ولكن هنا خرج الأمر عن مساره. لم تفعل هذه المرأة شيئًا تقريبًا على الإطلاق، لأنها شعرت بذنبي وترددي. لقد استغلت ببساطة ضميري السيئ للإفلات بالأمر. لقد فقدتها تمامًا. في النهاية، تم تسريحها لأنها لم تؤد وظيفتها وتعرضتُ لانتقادات شديدة من قِبل مديري لأنني لم أتعامل مع المشكلة.

تأكد ألا ترتكب نفس الخطأ الذي ارتكبته. لا تدع الأشياء تبتعد كثيرًا. قم بمعالجة المشكلة بينما لا يزال هناك وقت. لذا قف وأوضح الملاحظات السلبية؛ حتى إلى ذوي الشخصيات الخضراء الودودين في حياتك.

كيفية تقديم الملاحظات والتعليقات إلى الشخص الأزرق؛ ولكن قبل ذلك، فأنا أحذرك؟

قبل أن تحاول تقديم تعليقات سلبية إلى الشخص الأزرق، بربك، تأكد من أنك تعرف ما الذي تتحدث عنه. واسمحوا لي أن أذكركم أن الشخص الأزرق يعرف بالضبط ما قام به ولديه اهتمام ومعرفة بالتفاصيل أفضل بكثير مما تعرفه. لذا تأكد من أن الحقائق الخاصة بك جاهزة قبل حتى أن تأتيك الفكرة في عقلك. يتناول القسم التالي كيفية تقديم التعليقات والملاحظات، ولكن المهمة الأكبر هنا تتمثل في معرفة تفاصيل ما حدث قبل تقديم أي تعليقات أو ملاحظات.

قد تكون فكرة جيدة أن تتحقق من الأشياء مع العديد من الأشخاص الآخرين المشاركين في القضية وتقوم بتوثيق ما يقولون والحقائق التي يقدمونها. سيكون بإمكان الشخص الأزرق أن يقتبس ويستشهد بكل شيء وكل شخص، وسيكون لديه دائمًا دليل على أن ما فعله كان صحيحًا؛ ففي النهاية هذا هو السبب في أنه قد فعل ذلك. إذ لو كان الأمر خاطئًا، لما قام به. لذا تأكد من تسليحك تمامًا قبل تحديد موعد الاجتماع.

قدِّم أمثلة محددة ومفصلة، ويفضل أن يكون ذلك في شكل كتابة.

إنه ليس جيدًا بما فيه الكفاية أن تأتي بعبارات عامة مثل "أعتقد أنك تعمل ببطء شديد؛ هل يمكنك أن تسرع؟" هذه طريقة عامة للغاية. لا يهم إذا كنت محقًّا أم لا؛ فعبارة "العمل ببطء شديد" لا تعني شيئًا تقريبًا. فمن يحدد ذلك؟ ببطء بالنسبة لماذا؟

ما عليك القيام به هو الإشارة إلى أمثلة دقيقة ومفصلة. عليك أن تقول أشياء مثل "استغرق المشروع الأخير ست عشرة ساعة ونصف الساعة". ثم أضف التأثيرات التي أحدثها هذا الأمر: "لا يمكننا تحصيل الرسوم من العميل عن تلك الساعات الست عشرة ونصف، مما يعني أن الربح قد انخفض الآن بمقدار 4125 دولارًا (16.5 × 250 دولارًا في الساعة، أو أيًا كانت الرسوم التي تتقاضاها).

هذه رسالة قد يأخذها الشخص الأزرق في الاعتبار. أما إذا كنت ستقدمها بهذه الطريقة إلى الشخص الأصفر، فلن تنجح أبدًا، ولكن بالنسبة للأزرق، فهذه هي المعلومات الملائمة للغاية. ونظرًا لأن الأمر يتطلب ملاحظات تفصيلية، فسيكون من المخاطرة أن تقوم بتقديمها في محادثة فقط. تحتاج إلى أن يكون كل شيء مكتوبًا. فذوو الشخصيات الزرقاء لديهم درجة معينة من عدم الثقة عندما يتعلق الأمر بالأشخاص الذين يتحدثون أكثر من اللازم؛ إذ تصبح الكلمة المكتوبة تلقائيًّا أكثر صدقًا في عيونهم.

لذا اكتب ما تريد قوله، ولكن تحقق جيدًا من كل شيء. ولماذا أيضًا لا تطلب في الواقع من شخص آخر التحقق من الأرقام قبل حجز لقائك مع المدرب الأزرق البطيء؟

لا تتحدث بشكل شخصي جدًّا إذا كنتما لا تعرفان بعضكما بعضًا جيدًا.

يمكن للمدير الأصفر أو الأخضر أن يكون منفتحًا وأن يكون شخصيًّا في الفترة

التي تسبق الاجتماع حيث يخطط لتقديم بعض الملاحظات السلبية الصعبة. والسبب بسيط؛ إنهم يعرفون أنهم أنفسهم سيكون رد فعلهم سلبيًّا للغاية إذا قام الشخص بالقفز مباشرة إلى النقد دون تلطيف الأمور معهم أولاً. بيد أن هذه هي أسوأ طريقة للوصول إلى الشخص الأزرق. إذ سيملؤه الشك فقط ولن يستمع بالطريقة التي تريده أن يستمع بها.

فكر في كيف كان سيقوم الشخص الأحمر بعمل الأشياء. كان ببساطة سيقوم بحجز اجتماع، ويجلس، ويمرر الورقة بالنتيجة السلبية إلى الشخص. (إذا كان لديه مثل هذه الورقة. إذا كان الأمر يتعلق بإعطاء ملاحظات إلى أحد الجيران حول جميع أوراق الشجر التي ملأت حديقته، فسوف يقوم ببساطة بتسليمه كيس قمامة بكل الأوراق ويطلب منه أن يقوم بعدّها). فالشخص الأحمر لا يقوم بتجميل الأشياء. فهو يتوجه مباشرة إلى مقصده أو ما يريده. فهو عادة، لن يواجه أي مشكلة في إخبارك بأن عملك ليس جيدًا بما فيه الكفاية. لا يمكن بالنسبة له تأخير المشروع، ولأنه كان يأمل في أن يتم الانتهاء من كل شيء قبل ذلك بيوم وليس متأخرًا للغاية، فقد أصبح الآن منزعجًا للغاية.

التزم بالحقائق

إذا كنت ترغب في التواصل بفعالية مع الشخص الأزرق وإقناعه، فأنت بحاجة إلى التمسك بحقائق ملموسة. في كل مرة تبدأ فيها الشعور بالذنب بشأن قول أشياء سلبية وتبدأ في الحديث عن مدى تقديرك له، فإنك تربكه. سيتساءل عما تحاول قوله حقًّا. فهو ليس لديه أي شعور زائد بالأنا يجب تضخيمه، ولن ينخدع بمحاولاتك لتلطيف وتجميل الانتقادات التي لديك بالفعل. لذلك تمسك بالحقائق.

لا تستخدم طريقة الساندويتش الشهيرة، التي تُستخدم على نطاق واسع العديد من المديرين والقادة. فمن أجل نزع الفتيل وتخفيف فحوى رسالة سلبية ("لقد خسرت الكثير من العملاء"، "لقد كلفتنا المال"، "لم تقم بتسليمها في الوقت المحدد"، "لقد كنت وقحًا مع مايكل في الاستقبال")، يجب عليك أيضًا أن تقول أشياء إيجابية

(" أنت موظف محترم "، "عادة ما تفعل الشيء الصحيح"، "أحيانًا لا يوجد شيء خاطئ على الإطلاق"، "أنا معجب بك كثيرًا").

المشكلة في طريقة الساندويتش تلك، المعروفة باسم "المديح واللوم"، هي أنه لا أحد يفهم رسالتك. ماذا تريد حقًّا أن تقول؟ بالنسبة للشخص الأزرق، سيكون هذا غير مفهوم بشكل خاص، لأن التعليقات الإيجابية التي اختتمت بها رسالتك كانت علائقية وربما عاطفية؛ وليست محترفة ومهنية. تذكّر أنه ليس موجودًا هنا ليكون صديقك، إنه موجود للقيام بعمل ما. تأكد من التحدث عن ذلك.

لا تتردد في السؤال عما إذا كان لديه أي اقتراحات للتحسين. استخدم كلمات مثل "الجودة"، و"التقييم"، و"التحليل" و"المتابعة". ببساطة استخدم اللغة التي اعتاد عليها. سوف تصل له حينئذ بشكل أسهل بكثير.

كن مستعدًّا للاستجواب المضاد على مستوى مفصل ودقيق.

بالطبع لن يقتنع الشخص الأزرق بما تقوله على الفور. بالتأكيد من المنطقي أن تمنحه الفرصة لطرح بعض الأسئلة حول ما قلته. لكن هناك خطر من أنك ستواجه مجموعة من الأسئلة المضادة التي ستجعلك تشعر أنك أنت الذي يُجري تقييمه. وقد تغطي الأسئلة كل جزء من التعليقات التي قدمتها.

"كيف علمت بذلك؟"، "من قال هذا؟"، "كيف تحسب هذا؟"، "أين يُقال بالتحديد أنه يجب القيام بالأمر بهذه الطريقة؟"، "لماذا لا يمكنني العثور على هذه المعلومات على الشبكة الحاسوبية لدينا؟"، "لماذا انتظرت حتى الآن لإعطائي هذه التعليقات؟"، "هل يمكنني إلقاء نظرة على الوثائق التي تدعم ذلك؟"، "أين هو العقد الذي ينظم فواتيرنا؟"، "هل أنت متأكد من أنه لا يمكننا إضافة ست عشرة ساعة ونصف الساعة إلى هذه الفاتورة؟"، "ألم يحدث هذا من قبل؟ أتذكر عميلًا منذ أربع سنوات كان..".

قد لا تتمكن من الإجابة عن جميع أسئلته، لذلك يجب عليك ببساطة أن تقرر مدى

العمق الذي تريد أن تتوغل إليه. يمكنك دائمًا قول: "هذا فقط هو ما عليه الحال؛ عد إلى العمل الآن". ولكن هذا هو أسوأ شيء يمكنك القيام به، على الأقل إذا كنت تريد الحفاظ على ثقته. فالشيء الوحيد الذي تكون قد أثبته حينها هو أنك لم تتبع التفاصيل.

اطلب منه تكرار ما قلته وتابع الأمر بعد ذلك بوقت قصير.

عندما أقوم بعقد ندوات أو مؤتمرات حول القيادة، غالبًا ما تثار مسألة تقديم وإبداء الآراء والملاحظات والتعليقات. إنه موضوع معقد للغاية، لأننا نسمح لمشاعرنا بتوجيهنا عندما نقدم تعليقات (ونتلقاها!). لكن بالنسبة إلى ذوي الشخصيات الزرقاء، أقدم النصيحة نفسها التي أعطيتها لألوان أخرى. اطلب من الموظف الأزرق لديك تكرار ما اتفقتما عليه. إنه بحاجة إلى أن يعترف بأنه قد رأى وسمع نفس الأشياء التي رأيتها وسمعتها.

من المحتمل جدًّا أن يكون قادرًا على تكرار كل شيء حرفيًّا بشكل أو بآخر، لكن من المحتمل تمامًا أيضًا أنه لم يأخذ الرسالة في الاعتبار تمامًا إذا كنت غامضًا في عملية تسليمها أو حريصًا جدًّا في حماية علاقتكما. إنه يفهم أنه يجب عليه تكرار ما يعرف أنك تريد أن تسمعه يقوله. ولكن هذا ليس هو نفسه أن يعتقد أن ملاحظاتك أو تعليقاتك السلبية كانت هامة أو ملائمة.

المثال الذي أعطيته للمشروع المتأخر هو فخ خفي غادر. نظرًا لأن المشروع الذي يتم تسليمه إلى أحد العملاء له فقط القيمة التي يعتقد العميل أنه يمتلكها. فالجودة هي في غاية الأهمية. إذا كنا مهملين -وفقًا لمعايير الشخص الأزرق- فلن نحصل على المزيد من الطلبات من هذا العميل. فماذا سوف تكلفنا الإيرادات المفقودة؟ فكيف يمكنك أن تقدر دقة الالتزام بالمواعيد باعتبارها أكثر أهمية من المنتج نفسه؟ على المستوى المنطقي، يمكن للشخص الأزرق أن يجعل اعتراضاتك تبدو غير منطقية.

ولكن إذا كنت تعلم أنك على صواب (ليس فقط تشعر أنك على صواب)، تابع الأمر لاحقًا وتأكد من عودته إلى المسار الصحيح.

الخلاصة: من الصعب انتقاد من يسعى للكمال. إنه يعرف بالفعل أفضل طريقة، ولن يغير رأيه لمجرد حصولك على لقب مرموق في بطاقة عملك. لذلك فإن الأمر كله يتعلق بأداء واجبك بشكل جيد للغاية.

يجب أن تتذكر أيضًا أنه على الرغم من أنه قد يكون من الصعب جعل الشخص الأزرق يرد على الملاحظات والتعليقات، إلا أنه لا يواجه مشكلة في انتقاد الآخرين. تذكر أنه يرى كل الأخطاء التي يرتكبها أي شخص آخر، ومن المرجح أن يشير إلى أخطائك عندما لا تتوقعها. ليس لأنه يقوم بالانتقام، ولكن فقط لأنك فشلت أو أخطأت.

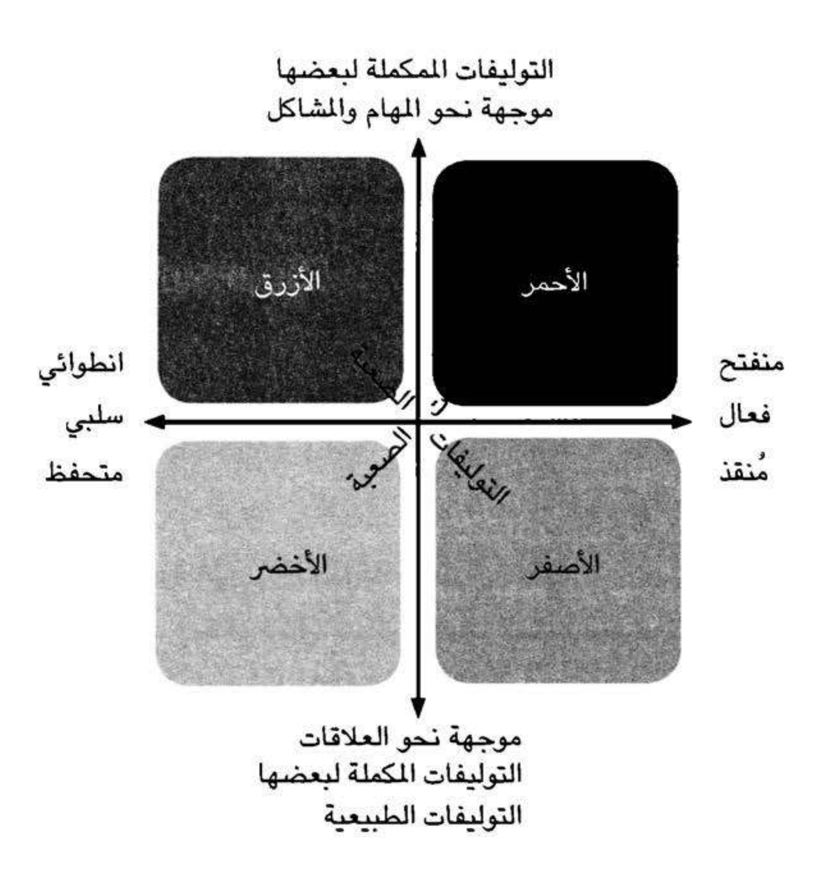
14

من يتناغم ولماذا ينجح الأمر؟

ديناميكيات المجموعة في أفضل أشكالها

الإجابة المختصرة هي أن المجموعة يجب أن تتكون من جميع الألوان لإنشاء أفضل ديناميكية ممكنة. في عالم مثالي، سيكون لدينا عدد متساوٍ من كل لون. يأتي الشخص الأصفر بفكرة جديدة، بينما يتخذ الأحمر القرار، ويتعين على الأخضر أداء كل العمل، ويقوم الأزرق بتقييم النتائج والتأكد من أنها ممتازة. لكن هذه ليست هي الحال. ليس من النادر أن نجد ذوي الشخصيات الصفراء في مناصب تتناسب بشكل أفضل مع ذوي الشخصيات الحمراء؛ أو، في أسوأ الحالات، تمكنوا من الوصول لوظيفة تتطلب بالفعل سلوكًا أزرق. في الواقع، هناك العديد من الأمثلة على الأشخاص الذين يجلسون على الكراسي الخاطئة، وجزء من التفسير يكمن في حقيقة أنهم يفتقرون إلى المتطلبات الأساسية للتعامل مع وظائفهم. علاوة على ذلك، كل هذا له علاقة بالقوى الدافعة التي لدى مختلف الناس. فالأشخاص المختلفون يتحفزون بواسطة أشياء مختلفة، وقد يتسبب ذلك في أن يبتعدوا عن سلوكهم الأساسي في مواقف محددة. لكن هذا موضوع مختلف تمامًا وليس شيئًا أتناوله في هذا الكتاب.

إذًا كيف يمكنك تكوين فريقك؟ انظر إلى الصورة التالية. هنا يمكنك أن ترى بطريقة سهلة الفهم لماذا مجموعات معينة تكون أكثر ملاءمة من غيرها. إذا كنت تقوم بتعيين أعضاء في فريقك، فقد يكون هذا مكانًا جيدًا للبدء.



كما ترون، تعمل الألوان المختلفة بشكل مختلف معًا. مرة أخرى، هناك الكثير من الاستثناءات، لكن دعونا نقول إنه لا يوجد أحد في المجموعة لديه معرفة بنمط سلوكه وبالتالي يفتقر إلى الوعي الذاتي. على سبيل المثال، من السهل عمومًا أن يعمل شخصان معًا إذا كان لديهم نفس الشعور بالإيقاع ويعملان بنفس السرعة.

التوليفات الطبيعية

إذا نظرنا إلى الشكل التوضيحي أعلاه، يمكننا أن نرى أن الأزرق والأخضر يمكن أن يكونا مجموعة أو توليفة مناسبة، دون بذل الكثير من الجهد من أي منهما. بالتأكيد

سوف يتعرفان على أنفسهما في قدرة بعضهما بعضًا على التنفس بهدوء والتفكير مرتين قبل القيام بشيء ما. وبما أن كليهما من الانطوائيين، فإن كل واحد منهما سيشعر بالأمان مع الآخر. إنها نفس الطاقة. لن يبني أي منهما قلاعًا في الهواء ويحلقا في الخيال، لكنهما سيفضلان إبقاء أقدامهما على الأرض بواقعية، إنهما لا يشعران بالضغط ولكنهما يسمحان لأنفسهما بالانغماس بعمق في الأشياء. بالتأكيد، قد يجدان صعوبة في اتخاذ القرارات، ولكن من المرجح أن تكون القرارات التي يتخذانها مدروسة جيدًا.

وبالمثل، يعمل الأحمر والأصفر معًا بسلاسة، حيث يريد كلاهما الإسراع والمضي قدمًا دائمًا. هنا لدينا أيضًا نفس النوع من الطاقة، فقط شكل مختلف. كلاهما قوي ومنفتح، ولأن كليهما متحدث جيد، يمكنهما بسهولة العثور على الكلمات الصحيحة. بالتأكيد، سيكون لديهما تركيز مختلف في المحادثة، لكن الحوار سوف يستمر. كل منهما يضع أهداف عالية ويفكر سريعًا. سيقوم الفريق المتكون من ذوي الشخصيات الصفراء والحمراء بوضع إيقاع ذي سرعة عالية، وبينما يكون كل منهما واضحًا بشأن ما يريده، إلا أنهما سيحفزان هؤلاء من حولهم لتحقيق أشياء عظيمة. ربما يكمن التحدي في حقيقة أن الأحمر يمكن أن يرى الأصفر على أنه ثرثار للغاية، ولكن نظرًا لأن أيًا منهما ليس بمستمع جيد، فسوف يتوقف كلاهما فقط عندما يناسبهما ذلك.

التوليفات المكملة لبعضها

من الممكن أيضًا النظر إلى المحور الآخر وعمل اقترانات أو توليفات بناءً على تركيز كل لون. فذوو الشخصيات الزرقاء والحمراء كلاهما موجه نحو المهام. من المؤكد أن ذوي الشخصيات الحمراء يكونون مهتمين بالنتيجة أكثر من اهتمامهم بالعملية نفسها، بينما يميل ذوو الشخصيات الزرقاء للاهتمام أكثر بالعملية وتجاهل النتيجة؛ لكنهم يتحدثون على الأقل بنفس اللغة. كلاهما يكرس نفسه للعمل ويقضي وقتًا محدودًا فقط في الحديث عن كرة القدم أو تحسين المنزل؛ باستثناء ربما في وقت الغداء. إنهما

يكملان بعضهما بعضًا بطريقة جيدة. إذا شبهنا الأمر بسيارة، فإن الشخص الأحمر هو دواسة البنزين، بينما الأزرق هو الفرامل. كلاهما مطلوب من أجل القيادة بنجاح. الفكرة ألا نضغط على كلا الدواستين في الوقت نفسه.

وبالمثل، هناك بعض المنطق في وضع ذوي الشخصيات الخضراء مع الصفراء. سيكون الإيقاع الذي يعملون به مختلفًا، لكن كلًّا منهما سيكون فضوليًّا تجاه الآخر. كلاهما يعتقد أن الناس مثيرون للاهتمام ومهمون. وبينما يحب أحدهما أن يأخذ الأمور ببساطة، يحب الآخر الاستمتاع. سيجدون بسهولة تركيزًا متشابهًا. سوف يسمح الأخضر للأصفر بأخذ مساحة كبيرة كما يريد. فأحدهما يتحدث؛ والآخر يستمع. يمكن أن يسير الأمر بشكل جيد. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع ذوو الشخصيات الخضراء بالبراعة في تهدئة هيستيريا ذوي الشخصيات الصفراء قليلًا، والذين يواجهون أحيانًا صعوبة في البقاء هادئين. بالطبع، هناك خطر في أن يفشلوا في تخصيص وقت كافٍ للعمل نفسه، لكنهم سيحظون بوقت جيد للغاية. قد يشعر الأشخاص من حولهم بأنهم يمضون وقتًا ممتعًا ولا يقدمون أي شيء فعليّ. ونظرًا لأن كلاهما قد يجد صعوبة في قول "لا"، فقد يكون من الجيد أيضًا تجنب منحهم الكثير من المال.

التوليفات الصعبة

في الوقت نفسه، هناك توليفتان معقدتان للغاية. هذا لا يعني أنهما لن يكونا قادرين على العمل معًا، لكن هذا يعني بالتأكيد أن هناك عقبات يجب أخذها في الاعتبار. أحد الحلول الممكنة هو أن يصبح كلاهما أكثر وعيًا ذاتيًّا بالطرق التي يعملان بها ويتفاعلان بعضهما مع بعض.

انظر إلى الرسم التوضيحي التالي.

الأحمر: مهيمن		الأزرق: تحليلي	
الإيجابي	السلبي	الإيجابي	السلبي
قوي الإرادة	انتهازي	مجتهد	انتقادي
مستقل	صارم	رصين	متردد
طموح	قاسي	مثابر	ضيق الأفق
عازم	مهيمن	دقيق	شديد الحساسية
فعال	متشدد	منهجي	مؤبخ

الأصفر: ملهم		الأخضر : متزن	
الإيجابي	السلبي	الإيجابي	السلبي
ملهم	متلاعب	داعم	عنيد
محفز	سريع الانفعال	مهذب	متردد
متحمس	غير منضبط	خدوم	خانع
مبدع	مشاكس	جدير بالثقة	تابع
منفتح	أناني	ودود	أخرق

يعرض العمود الأيمن الأشياء التي يراها الشخص في نفسه. بينما يُظهر العمود الأيسر كيف يمكن لنقيضه التام إدراكه في ظروف أقل مواتاة. من المحتمل أن تكون قد سمعت أن شخصًا ما مملٌّ للغاية، فقط لتقابله وتكتشف شخصًا مثيرًا للاهتمام للغاية ولديه الكثير من الأشياء الشيقة ليقولها. فمن المحق ومن المخطئ؟ يعتمد الأمر على من تسأله.

تكمن المشكلة في التفاعل بين كل لون ونقيضه التام. تعبر الصورة الإيجابية عن كيفية شعور كل شخص بذاته. أما الصورة السلبية فهي تعبير عن كيف يمكن للآخرين الشعور به. كلنا نرى أشياء مختلفة.

المشاكل الحقيقية

سيكون من الصعب للغاية وضع الشخص الأحمر والأخضر معًا لحل مشكلة ما. إذا كانت المهمة تعتمد على التعاون الفعال، فسوف تنشأ المشاكل سريعًا. في البداية، الأخضر هو شخص سلبي وغير فعال للغاية، خاصة إذا ما قورن باللون الأحمر، الذي

يبدأ ويشرع في الأمور حتى قبل أن يسمع التعليمات. ففي الوقت الذي يعتقد فيه ذوو الشخصيات الخضراء أنه من قبيل العبء الكبير أن يقوموا بدورهم، يكون ذوو الشخصيات الحمراء قد بدؤوا بالفعل في عجلة من أمرهم.

سيكون الشخص الأحمر مُنتقدًا بشدة لشكاوى الشخص الأخضر المستمرة حول حجم العمل. في الوقت نفسه، سيعتقد الأخضر أن الشخص الأحمر هو عدواني لعين لا يستمع أبدًا. ومع ذلك، في ظل الظروف المناسبة قد ينجح الأمر. إذ بشكل عام، يكون الشخص الأخضر مستعدًّا للتعاون. هذه هي نقطة قوته. إنه يعمل بشكل جيد مع العديد من الأشخاص الآخرين لأنه استيعابي أكثر من كونه مطالبًا. لذلك يمكن أن يكون هناك منطق معين في وضع الأحمر مع الأخضر. الأحمر يحب إعطاء الأوامر، والأخضر عادة ما يكون ليس لديه مشكلة مع تلقي الأوامر.

استنادًا إلى نظريات مارستون، فإن التحدي الأكبر للجميع هو أن يُطلب من الأصفر والأزرق العمل معًا. إذا لم يكن أي منهما على دراية بكيفية عمل شخصيتيهما، فستحدث مناوشات من البداية. حيث ينغمس الشخص الأصفر في المهمة دون أدنى فكرة عما يجب القيام به أو كيفية القيام بذلك. إنه لا يقرأ أي إرشادات، ولا يسمع ما يكفي لفترة طويلة لمعرفة المهمة الفعلية. حيث سيتحدث بإسهاب عن المشروع المثير الذي تم تقديمه له. بينما على الجانب الآخر، يبدأ الشخص الأزرق في القراءة والبحث في جميع المواد المتاحة. إنه لا يقول كلمة ولكن يجلس هناك فقط. بلا حراك تقريبًا؛ يفكر.

الشخص الأصفر، من ناحية، سيعتبره أكثر الأشخاص المملين الذين قابلهم على الإطلاق. بينما الشخص الأزرق، من ناحية أخرى، لن ينزعج إلا من حديث الشخص الأصفر الدائم. سيبدأ ببطء في الغليان تحت السطح بسبب الأزيز المتواصل من حوله. إنه يعتقد أن الأصفر مجرد ثرثار تافه، لا يستحق أي اهتمام على الإطلاق. وعندما يدرك "الأصفر" أخيرًا أنه لم يستطع كسب الشخص الأزرق إلى جانبه، سوف لن يتوقف عن الحديث. في أسوأ الحالات، سيحاول أن يفتن الشخص الأزرق، و سينتهي بهما الأمر إلى كارثة. سيجلس كلٌ منهما في زاويته الخاصة، مع وجوه ممتعضة، وكلٌ منهما غاضب لأسباب مختلفة تمامًا.

والحل يا صديقي يكمن في الوعي الذاتي.

"إذًا ماذا أفعل إذا لم أكن أعرف الشخص الذي أمامي؟" أمر بسيط!، اسلك السلوك الأخضر!

ليس من السهل قراءة وتفسير الجميع. إذا كان لدى الشخص لون واحد فقط، فلن تواجه أي مشاكل معه بمجرد الانتهاء من قراءة هذا الكتاب. سيكون من الواضح ما يجب عليك فعله. من الصعوبة بمكان ألا تتعرف على الشخص الأحمر أو الأصفر فقط. لكن حتى ذوو الشخصيات الخضراء والزرقاء الأصليين يسهل اكتشافهما إذا كنت تعرف ما الذي تبحث عنه.

كما ذكرت سابقًا، إحصائيًا، فإن نحو %5 فقط من البشر لديهم لون واحد فقط يظهر في سلوكهم. ونحو %80 لديهم لونان، والباقي ثلاثة. لا أحد لديه أربعة؛ على الأقل ليس مع الأداة التي أستخدمها.

كما أنه من السهل نسبيًا التعرف على الأشخاص الذين لديهم لونان. عادةً ما تتبع مجموعات أو توليفات الألوان اثنين من المحاور. لذلك فهم: الأزرق / الأحمر، الأحمر / الأصفر، الأصفر / الأخضر، أو الأخضر / الأزرق.

يحدث، بالطبع، أنه يمكن العثور على صفات معاكسة بحتة في شخص واحد. لقد قابلت الكثير من الناس الذين يمتلكون شخصيات صفراء/زرقاء. لا يوجد خطأ في هذا؛ إنه فقط أقل شيوعًا. ولكن ما هو غير مألوف حقًا هو الشخصيات ذات اللون الأحمر/ الأخضر. ولا أعرف سبب ذلك.

في إحدى المرات، قابلت امرأة كانت مديرة متوسطة تعمل لشركة في صناعة السيارات. كانت حاسمة وقوية في أسلوبها، لكنها في الوقت نفسه كانت شديدة الاهتمام. كانت رعايتها واهتمامها بموظفيها حقيقيين، وكان للأمر بعض النتائج الغريبة. فمن بين أمور أخرى، كان يمكن أن تفقد أعصابها بسرعة كبيرة. كان توبيخها حادًا للغاية. على الرغم من ذلك، فإنها بمجرد أن تدرك هذا، فإنها ستفعل

كل ما يمكنها لتخفيف آثار أفعالها وإصلاح الضرر. كانت تشعر بالسوء حقًّا لأنها كانت قاسية على مختلف الأفراد، لكنها في الوقت نفسه لم تستطع السيطرة على نفسها. هذا الاحتكاك بين اللونين المتعارضين في شخصيتها (الأحمر والأخضر) يعني أنها كانت قريبة جدًّا من الانهيار.

أما الأشخاص ذوو الألوان الثلاثة سيكونون دائمًا أكثر صعوبة في التفسير. إذا كان تحديد مكان شخص ما على الخريطة أمرًا صعبًا للغاية، فقد يكون ذلك بسبب وجود ثلاثة ألوان. والموقف هو ما سيحدد سلوكه.

إن أفضل نصيحة يمكنني أن أقدمها إذا لم تتمكن حقًّا من تحليل الشخص الذي تقابله هي أن تغلق فمك وتبدأ في الاستماع. ببساطة تصرف وكأنك شخص أخضر إذا كنت غير متأكد. يخبرني الناس في بعض الأحيان أنهم لا يستطيعون فهم شخص معين لأنه لا يفعل أي شيء. لكن حتى الشخص السلبي للغاية يظهر شكلًا من أشكال السلوك. وفي هذه المرحلة، أنت تعرف اللون الذي يرتبط بالشخص الذي لا يفعل الكثير؛ فهذا سلوك أزرق شائع.

15

التواصل الكتابي:

كيف تُقيّم شخصًا ما عندما لا تستطيع مقابلته شخصيًّا؟

يكشف أسلوبنا في الكتابة عن أشياء كثيرة. حيث يكون للألوان المختلفة أنماط متمايزة في الكتابة. يستغرق البعض وقتًا للتعبير عن أنفسهم، بينما يقتضب البعض الآخر. إذا كانت لديك فرصة لقراءة نموذج كتابي أطول كتبه الشخص المعني -تقرير أو عمود أو خطاب أو خطاب إلى المحرر- فلديك الكثير لتخوض فيه. غالبًا ما يكون من الممكن اكتشاف اللون في الكلام المكتوب. إذا كنت شخصًا قليل الكلام عند التحدث، فيمكن أيضًا أن تكون كذلك في كتاباتك. والعكس صحيح.

إذا كان الشيء الوحيد الذي لديك هو بريد إلكتروني، فعليك العمل من خلال ما لديك. دعنا نقول إنك ترد على رسالة أحد العملاء. تريد أن تعد نفسك بشكل صحيح. تنظر بعناية في بريده الإلكتروني. هل هو واقعي؟ هل هناك أي نوع من الاحتكاك الشخصي؟ هل هو قصير ومختصر، أم أنه يبدو مكتوبًا بشكل عفوي قليلًا؟ كل هذه التفاصيل الصغيرة هي إشارات مهمة يمكنك استخدامها لصالحك. كالعادة، هناك الكثير من الاستثناءات، ولكن لا تزال هناك أنماط يجب أن تكون على دراية بها.

في ما يلي بعض الأمثلة لما يمكن أن يبدو عليه الأمر.

من: ***kristian.jonsson@teamcomunication.com***

*إلى:****Cina.Cinasson@coco.net***

الموضوع: الاجتماع

هناك اجتماع صباح الغد في الساعة الحادية عشرة. كُن حريصًا على الميعاد!
-ك

ماذا تعتقد؟ هل يصرخ كريستيان، لأنه استخدم الحروف الكبيرة؟ الأمر غير واضح. ربما كان يريد فقط التأكيد على أن وقت الاجتماع مهم. ربما كان في عجلة من أمره وذاهبًا إلى مكان ما. لا يهمه أن الشخص الذي يتلقى البريد الإلكتروني قد يندهش بسبب النمط الحاد والحروف الكبيرة. كما هو معتاد، يمكن أن يتأقلم الشخص الأحمر مع ذلك. تمالك نفسك! فقد أراد فقط أن يكون واضحًا.

ماذا عن تصرفك؟ قم بالرد على الفور! بشكل قصير وموجز. قد تكون إحدى الطرق هي ببساطة الرد: "حسنًا".

من: ***kristian.jonsson@teamcomunication.com***

*إلى:****Cina.Cinasson@coco.net***

الموضوع: الاجتماع

مرحبًا، سينا! ماذا تفعلين؟ هل كنت في المباراة في الليلة الماضية؟ رأيت أن لاسيه كان هناك. لقد سكب مشروبه على نفسه، واعتقدتُ حينها أنني لن أتوقف عن الضحك! تحقق من الصورة التي وضعتها على فيسبوك. بالمناسبة، فكرت أننا

يمكن أن نجلس ونتحدث عن ذلك العميل صباح الغد قبل الغداء إذا كان من الممكن بالنسبة لك. هل الساعة الحادية عشرة مناسبة؟

إلى اللقاء

كريستي

من: ***kristian.jonsson@teamcomunication.com***

إلى: ***Cina.Cinasson@coco.net***

الموضوع: الاجتماع

أوه، لقد نسيت إرفاق الصورة. على أي حال، ها هي.

كريستي

حتى في الكتابة، يعبر ذوو الشخصيات الصفراء عن أنفسهم بطريقة عفوية وبسيطة للغاية. فهم يحبون مشاركة القصص والحفاظ على الأمور ودية وشخصية. لاحظ الثرثرة الاجتماعية حول لاسي المسكين وشرابه. أمر مضحك يجب تسليط الضوء عليه لجذب انتباهك.

فماذا عن ردك؟ ليست هناك حاجة للتسرع، ولكن لا تفشل في الرد وإلا سيشعر بعدم الأمان. كن وديًا أيضًا. ولا تنسَ أن تشكره على الصورة المضحكة واذكر له أنك ضحكت على قصته....

من: *kristian.jonsson@teamcomunication.com*

إلى:*Cina.Cinasson@coco.net*

الموضوع: الاجتماع

أردت فقط أن أذكرك بالاجتماع غدًا في الساعة الحادية عشرة. آمل أن الأمر لا يزال مناسبًا لك. سأحضر وجبة خفيفة لطيفة لتناولها مع قهوتنا! وسأحضر بعض كعك القرفة المصنوع في البيت.

مع أطيب التحيات، كريستيان!

لهجة أكثر ليونة وأكثر شخصية. على الأرجح قام كريستيان بتهذيب وتنقيح هذا البريد الإلكتروني بشكل مناسب، للتأكد من عدم وجود شيء مثير للجدل فيه. يمكن أن يُنظر إلى تذكير الأشخاص بالاجتماعات التي تم حجزها منذ وقت طويل على أنها مسيئة إلى حد ما من قِبل بعض الأشخاص، لذلك نريد هنا أن نتأكد من أنه لا يمكن تفسير أي شيء بطريقة خاطئة.

فكيف ترد على هذا البريد الإلكتروني الممتع؟ كن شخصيًّا ولطيفًا في المقابل. عبّر عن شكرك. ليس عليك أن تقول إنه سيكون من الرائع أن تحصل على بعض كعك القرفة، لكن إذا فعلت ذلك فلن يسبب أي ضرر. ثم تذكر أن تأخذ الأمر بسهولة وبساطة ولا تشدد على الاجتماع.

من: kristian.jonsson@teamcomunication.com

إلى:Cina.Cinasson@coco.net

الموضوع: الاجتماع

صباح الخير كريستينا.

قبل اجتماع الغد مع عملائنا، سأكون ممتنًا لو تفضلتم بالتعرف على المعلومات الأساسية اللازمة. لقد أرفقت ثلاثة مستندات متعلقة بهذا الأمر.

أطيب التحيات،

كريستيان جونسون

46704808080+

نسخة من التواريخ والمشاركين.xls

تحديث استراتيجية تكنولوجيا المعلومات.doc

قالب النشرة الإعلانية.doc

لقد تم إرسال الدعوة الأصلية للاجتماع منذ فترة طويلة، ولكنك قد اكتشفت ذلك بالفعل، أليس كذلك؟ وربما تم ضبط المنبه على الكمبيوتر لإرسال تذكير بالاجتماع قبل يوم واحد منه. النص الوارد في البريد الإلكتروني واقعي ولا يحتوي على أي أثر للاحتكاك الشخصي. وهناك ملاحظة صغيرة تذكرك بأنه من الأفضل أن تكون مستعدًا جيدًا.

ما هي أفضل طريقة للإجابة على هذا البريد الإلكتروني للشخص الأزرق؟ تؤكّد له أنك استلمته مع الملفات. قل إنك ستعود إليه إذا كان لديك أي أسئلة بعد قراءة المادة. واعلم أنه يفترض أنك ستقرأ كل شيء بعناية.

16

ما الذي يجعلنا غاضبين للغاية؟

يمكن أن يكشف لك المزاج كل شيء عن المرء

في نهاية هذا الكتاب، سأقدم لك درسًا تاريخيًا. وهو يتعلق بمزاجات أبقراط الأربعة، التي تصف نفس الاختلافات التي يدور حولها هذا الكتاب.

من الممكن استخلاص استنتاجات حول شخصية شخص ما بناء على مزاجه. وأنا عن طريق "المزاج" أو "الطباع" لا أعني فقط ما الذي يضايق الشخص بل كيف يتفاعل عندما يحدث شيء غير متوقع. إحدى الطرق الأخرى لقول هذا الأمر قد تكون في الحديث عن النزوع أو الميل الطبيعي للشخص. يمكن أن يكون الأمر حول ما إذا كان يتفاعل مع الظروف المتغيرة ونوع الطاقة التي لديه.

لكن نعم، الغضب هو مقياس جيد ومثير للغاية للحكم على لون الشخص. علاوة على ذلك، إنه ظرفي. فما يزعج شخصًا ما قد لا يزعج شخصًا آخر على الأقل. ومن خلال مراقبة كيفية تفاعل شخص ما عندما تسوء الأمور، يمكنك الحصول على بعض المفاتيح المهمة. اسمحوا لي أن أقدم لكم مثالًا للتشخيص السريع.

بحق الجحيم...!!!

من أجل التبسيط، دعونا نقارن المزاجات المختلفة بأنواع مختلفة من أكواب الشرب. أود أن أقترح كأسًا صغيرة للمزاج الأحمر. قد تقول : "لكن هذه الكأس الصغيرة لا تحمل الكثير".

في الواقع هو كذلك، والعديد من ذوي الشخصيات الحمراء هم هكذا أيضًا. حيث لا يستغرق الأمر الكثير حتى يفقدوا أعصابهم وينفجروا. يمكن أن يكون الأمر متعلقًا باختناقات مرورية، أو مكالمات هاتفية لم يُرَد عليها، أو شخص يتحرك ببطء شديد على السلالم المتحركة. أو ألا تسير الأمور بطريقتهم الخاصة. تذكر أنه من بين جميع الألوان، فالشخص الأحمر في أغلب الأحيان هو أكثر من يُحاط بالحمقى. بالنسبة للشخص الأحمر، هناك العديد من الأسباب التي تجعله يغضب. قوة الشخص الأحمر هي أنه عندما ينفجر يخلص نفسه من أي غضب أو تهيج يشعر به. حيث تندلع النيران لفترة قصيرة، لكنها لا تدوم. قد تكون الكأس الصغيرة سريعة في الامتلاء، لكنها لا تستغرق وقتًا طويلًا لتفريغها. إنهم ببساطة يفرغون الكوب أو الكأس من الغضب والاستياء ويعودون إلى طبيعتهم. (لا أشير إلى الطريقة التي ينظر بها من حول الشخص الأحمر إلى الأمور).

الميزة هي أنه، على الرغم من كل غضبهم، فإنه عادة ما ينحسر بسرعة كبيرة. نادرًا ما يتمكن الشخص الأحمر من الغضب لفترة طويلة. فهو يُفرغ غاضبًا سريعًا ويلفظ ما يريد قوله، ثم يمضي للأمام. بالتأكيد، يمكنه ترك العديد من الأشخاص المشوشين والمنزعجين من حوله، لكن هذه مشكلتهم هم. لقد انتهى الأمر من جانبه. ثم يحدث شيء مزعج للغاية مرة أخرى، فيثُور مجددًا. ثم مرة أخرى. ومرة أخرى وهكذا دواليك.

تخيل أنك ملأت كأسًا صغيرة وجعلتها تنسكب على مكتبك. ليس أمرًا لطيفًا بالتأكيد، ولكن يمكن التحكم فيه تمامًا. ويمكنك دائمًا التنظيف وإعادة الأمور لنصابها.

لكن تذَّكر دائمًا أن الكأس الصغيرة تمتلئ بالسرعة نفسها التي يتم إفراغها بها. لذا سوف يحدث الأمر مرة أخرى. يرى الكثيرون أن مزاج اللون الأحمر لا يمكن التنبؤ به تمامًا. حيث يمكن أن يندلع وينفجر في أي وقت.

ومع ذلك، لا أعتقد أنه لا يمكن التنبؤ بذلك. إذا كنت تعرف الشخص المعني، فربما تعرف أيضًا ما الذي يثير غضبه.

ومع ذلك، من المهم أن تعرف أن الشخص الأحمر لا يعتبر نفسه شخصًا غاضبًا. ربما قد أعطى شخصًا ما توبيخًا عنيفًا أو ربما رفع صوته عليه. لكن مرة أخرى، إنها مجرد وسيلة للتواصل. لكن بالنسبة للشخص الأخضر، قد يبدو أن الأحمر غاضب حتى عندما يشاركه رأيه. فهناك الكثير في عين الناظر. من الشائع أن يتراجع الكثير من الناس، لتجنب مواجهة الأحمر وإثارة غضبه. ولكن من خلال ترك غضبهم يقتات على أفضل ما لديهم طوال الوقت، يفقد ذوو الشخصيات الحمراء الكثير من الملاحظات والتعليقات التي من الممكن أن تكون ذات فائدة بالنسبة لهم.

"أنا مستاء للغاية! هل تسمع حتى ما أقوله؟"

حتى الأصفر المبتهج يفقد أعصابه: لا تدع أي شخص يخبرك بخلاف ذلك. على الرغم من أن لدى ذوي الشخصيات الصفراء عمومًا ميلًا للبهجة والتفاؤل، إلا أنهم يغضبون أيضًا. ومثل ذوي الشخصيات الحمراء، هم أشخاص نشطون ومميزون. هذا يعني أن لديهم الكثير للرد عليه. وإذا كنت تفكر بسرعة ولسانك لا يجاريك في ذلك أحيانًا، فقد تحدث المشاكل. فما يخرج من فمك حينها لا يكون مدروسًا جيدًا دائمًا.

نظرًا لأن ذوي الشخصيات الصفراء مُعبّرون وعاطفيون جدًّا في الوقت نفسه، فستعرف مقدمًا متى يبدأ مؤشر الانفعال في التحرك. إذ لن يكون لدى الشخص الملاحظ أي مشكلة في ملاحظة أن الأصفر على وشك الانفجار. فالنظرة في عينيه تزداد حدة. وإيماءاته تصبح متهورة؛ وصوته يصبح أكثر ارتفاعًا. كل هذا يحدث، لكنه يحدث تدريجيًّا.

إذا كان مزاج الشخص الأحمر يشبه الكأس الصغيرة، فيمكننا أن نشبه المزاج الأصفر بكوب الشرب اليومي. إنه يحمل مساحة أكبر ويسهل رؤيته عندما يكون ممتلئًا. يرتفع المستوى قليلًا في المرة الواحدة، وإذا كنت تهتم، فلن تواجه مشكلة في ملاحظة ذلك عند حدوثه.

الآن، إذا أخذنا ذلك الكوب وهو ممتلئ وسكبناه على مكتبك، فما النتيجة؟ سيكون الأمر أكثر فوضى واتساخًا مما كان عليه عندما سكبنا الكأس الصغيرة، أليس كذلك؟ حيث يتم إتلاف العديد من الأوراق المهمة، ويتطلب الأمر أكثر من منشفة واحدة لتجفيفه بالكامل.

ولكن لا يزال بإمكاننا التعامل مع هذا الوضع. حتى هذه الفورة المزاجية يمكن التعامل معها دون الكثير من المضاعفات الخطيرة.

كما أن هناك أيضًا مزايا في مزاج الأصفر. فهو سيشعر بالذنب لأنه ضايق شخصًا مقربًا منه: زميلًا أو فردًا من العائلة أو جارًا أو حتى أنت. لذلك سيبذل مجهودًا إضافيًا ليكون لطيفًا في المرة القادمة التي تلتقون فيها. سيكون ضميره غير مستريح، وهو شيء لن يستطيع الشخص الأحمر فهمه.

إذا كان شخص ما عبارة عن مزيج من الأحمر والأصفر، فقد تصبح الأمور صعبة. في هذه الحالة، سيوجد الكثير من الأنا (الغرور والأنانية) في الغرفة، ولن تعرف تمامًا ما يحدث.

اعتمادًا على القوى الدافعة والعوامل التحفيزية التي قد تكون لدى الفرد، يمكنه تأكيد موقفه الخاص لدرجة الجنون تقريبًا. يمكن لذوي الشخصيات الصفراء أن يدعوا غرورهم يعترض طريقهم معظم الوقت. ومع ذلك، فإن الميزة هي أنه بسبب ذاكرتهم السيئة، فإنهم لا يحملون ضغائن لفترة طويلة. إنهم ينسون بسرعة أنه كانت هناك أي مشاكل، وهي قدرة يمكن أن تجعل ذوي الشخصيات الخضراء والزرقاء يجدونهم مشوقين للغاية.

"اتقِ شر الحليم إذا غضب"

هل تعرف هذا القول المأثور؟ الشخص الذي صاغه على الأرجح كان يقصد الشخص الأخضر. ربما لم ترَ الشخص الأخضر يفقد أعصابه من قبل. قد يكون صديقك الحميم

الودود واللطيف الذي لم يسبق لك أن دخلت معه في جدال حاد من قبل، لم يسبق أن أظهر غضبًا أو مزاجًا سيئًا.

هل هذا يعني أن هذا هو الشخص الذي لا يمكن أن يغضب؟ لا على الإطلاق. هذا يعني فقط أنه بدلًا من توجيه غضبه إلى الخارج، فإنه يوجهه في اتجاه آخر؛ إلى الداخل.

وأنا أود أن أشبه مزاج وطباع الشخص الأخضر ببرميل ذي سعة خمسة وخمسين جالونًا. هل يمكنك أن تتخيل كم عدد الكؤوس الصغيرة (التي تمثل غضب الشخص الأحمر) التي ستحتاجها لملئه؟ يمكن أن نملأ ونملأ ونملأ أكثر قبل أن نبدأ حتى في تغطية الجزء السفلي منه. العديد من ذوي الشخصيات الخضراء هم هكذا. فهم يتلقون الأمر ويقبلونه دون اعتراض. يرتبط هذا إلى حد كبير برغبتهم في تجنب الصراع ولكن أيضًا بعدم قدرتهم على قول لا. إنهم يوافقون ببساطة لأن الأمر يكون أسهل بهذه الطريقة.

هل هذا يعني أن ذوي الشخصيات الخضراء ليس لديهم آراؤهم الخاصة؟ لا على الإطلاق، فهم لديهم الكثير من الآراء حول الأشياء مثل أي شخص آخر. إنهم لا يتحدثون فقط عن آرائهم. وهذه هي المشكلة في الغالب. إنهم يملؤون البرميل لفترة طويلة، حيث يتقبل ذوو الشخصيات الخضراء الظلم مرة تلو الأخرى. قد يستغرق الأمر عدة سنوات قبل امتلاء البرميل. الآن، خذ هذا البرميل وقم برفعه وصب المحتويات على مكتبك.

ماذا يحدث؟ سيتم جرف كل شيء بعيدًا. ولن يجرف الماء كل شيء على مكتبك فقط؛ بل حتى المكتب نفسه وأنت معه كذلك. سوف تنجرفان مع الطوفان أيضًا. لا شيء سيوقفه. كل شيء سينجرف.

"هل قلت إنني لم أنتهِ من المشروع في الوقت المحدد؟ حقًّا؟! قلتَ الأسبوع الماضي إنني لم أفعل ذلك جيدًا بما يكفي. الآن دعني أخبرك بهذا: قبل عام وعدتني بمكتب جديد، ولم يتحقق ذلك بعد. وعندما تم تعييني هنا، عام 1997، قلت نفس الشيء، والآن دعني أخبرك....".

كل شيء يجب أن يخرج. فقط تأكد من أنك لست الشرارة التي تطلق كل شيء.

المشكلة واسعة النطاق. حيث لا يُخرج ذوو الشخصيات الخضراء أي غضب أو إحباط يشعرون به ولكن يتحكمون في عواطفهم حتى لا تخلق مشاكل أو تجعلها تبرز على السطح. لكنهم يشعرون مثلهم مثل أي شخص آخر. إنهم يفتقرون فقط إلى الأدوات الطبيعية لإخراج وإظهار كل شيء. ولكن يمكننا المساعدة من خلال أن نصبح عوامل مساعدة لهم في ذلك. يمكننا أن نطرح الأسئلة وندعوهم للمشاركة ونبحث عن إشارات أو تلميحات، وننظر إلى لغة جسدهم لمعرفة ما إذا كانت هناك علامات على الرفض. قُم بإنشاء بيئة صحية حول الشخص الأخضر حتى يصبح مرتاحًا بما يكفي ليقول ما يعتقده حتى لا يضطر إلى المساس بموقفه باستمرار أو التنازل عنه؛ وإلا فإنه سيحول كل إحباطه وغضبه إلى الداخل. ونحن نعلم ما يمكن أن يفعله هذا النوع من الضغط والإجهاد للإنسان.

لديّ نظريتي الخاصة، والتي لا يمكنني بالتأكيد إثباتها علميًّا، لكنني أشك في أن هذا قد يكون السبب الرئيس وراء معاناة ذوي الشخصيات الخضراء من الإرهاق. إنهم يتحملون القلق والألم وحتى الغضب لفترة طويلة تجعلهم في النهاية يمرضون. إنها مشكلة حقيقية للغاية يجب أن تؤخذ على محمل الجد.

شكوى واحدة في اليوم

خلال فترة مرهقة للغاية في مسيرتي المهنية السابقة في القطاع المصرفي، سمعت ذات مرة تعليقًا حول شخص أزرق. كنا جميعًا نعمل بلا كلل طوال اليوم، وكان الكثيرون يظهر عليهم الضغط والإجهاد. كان الإحباط عالقًا في الهواء.

كانت مراقبة الائتمان لدينا في منتصف تلك العاصفة. لكن لم يصل لها شيء منها. لم تتصرّف وكأنها مضغوطة قط. كان وجهها لا يظهر أي إشارات تمامًا، وكانت إيماءاتها محدودة ومعتدلة كما هي الحال دائمًا. وبينما كنا جميعًا نتناول غداءنا أثناء التنقل والحركة، استغرقت هي ستين دقيقة كاملة وأكلت بسلام وهدوء... كان الأمر

كما لو أن لا شيء يمكن أن يزعج سلامها الداخلي.

ثم قال أحد زملائي من ذوي الشخصيات الصفراء-الحمراء: "إنها ليست طبيعية. إنها لا تملك أي مشاعر".

في ذلك الوقت، كان الأمر منطقيًا بالنسبة لي، ولكن عندما تفكر في الأمر، لا يمكن أن يكون ذلك صحيحًا. لدى ذوي الشخصيات الزرقاء ببساطة احتياج للتواصل أقل من ذوي الشخصيات الخضراء. لذا فهم ببساطة لا يفعلون ذلك؛ أي لا يتفاعلون. حيث يتم تحويل بعض الأشياء للداخل حتى بالنسبة لذوي الشخصيات الزرقاء. قد يتساءل أولئك الذين يفكرون بسرعة ما إذا كان ذوو الشخصيات الزرقاء يواجهون خطر الضغط والإجهاد تمامًا مثلما يحدث لذوي الشخصيات الخضراء. لا على الإطلاق. إن لديهم نظامًا لإبقاء الضغط تحت السيطرة.

وإذا أردنا وصف الأمر بشكل مجازي، فإن ذوي الشخصيات الزرقاء يمتلكون برميلًا كبيرًا مثل ذوي الشخصيات الخضراء، ولكن هناك فرق واحد حاسم: في أسفل البرميل، يوجد صنبور صغير سهل الاستخدام. يعطي هذا الصنبور صمامًا للشخص الأزرق لتحرير جزء من محتويات البرميل. بحيث يمكنه تنظيم الضغط متى رغب في ذلك.

علاوة على ذلك، فإن هذا الصنبور يقوم بالتسريب. إنه ليس محكمًا بما يكفي ليكون مانعًا تمامًا، وتتسرب قطرات صغيرة معظم الوقت. إذ يخرج عدم الرضا لدى الشخص الأزرق في هيئة قطرات تذمر صغيرة.

"فقط انظر. شخص ما أخطأ مرة أخرى! كالمعتاد! الآن يجب أن أقوم بهذا بنفسي. كالعادة، أحصل على أكثر مهمة مملة. لا يوجد نظام هنا. شيء معتاد".

وهكذا يسير الأمر. يؤثر غضبه على من حوله، لكن ما يسمعونه طوال الوقت هو مجرد تمتمة غاضبة. ونحن نفسر ذلك على أنه أنين دائم، لكن السخط حقيقي. ولأن الشخص الأزرق غير فعال بما فيه الكفاية للتحريض على شيء ما، فسوف يتجادل حول الأشياء بدلًا من القيام بشيء ما بشأنها. كل هذا يستند إلى شكاوى أن الآخرين يجب أن

يروا ما يراه، أو أنه ليس لديه أي سلطة للتصرف، أو أنه ببساطة في مزاج سيئ. لكن بالنسبة له، هذه طريقة رائعة لإبقاء الضغط تحت السيطرة. لذلك لن يحتاج البرميل إلى أن يتم إفراغه على مكتب شخص ما، وبالتالي يتم تجنب الكوارث الخطيرة.

أما طريقة التعامل مع انزعاجه فتتمثل في طرح أسئلة مضادة. اطلب أمثلة ملموسة. اطلب اقتراحات للتحسين. في الواقع، قد يكون الوضع أن الشخص الأزرق قد حل المشكلة التي يعاني منها، لكنه يحتاج إلى سؤال مباشر حتى يتمكن من التقدم إلى الأمام واقتراح حل.

ماذا يمكنك أن تفعل حيال حقيقة أن الناس لا تغضب بنفس الطريقة؟

مع وضع هذه الملاحظات البسيطة في الاعتبار، يمكنك تكوين فكرة سريعًا عن نوع الشخص الذي تتعامل معه. انتبه إلى كيفية تفاعله تحت الضغط والإجهاد.

ولكن، في الوقت نفسه، تذكر أنه لا يوجد نظام مثالي أو كامل. هذه مجرد مؤشرات، وتنطبق فقط على الألوان الفردية. إلى جانب ذلك، كما قلت سابقًا، يمكن أن تؤدي المواقف المختلفة إلى أشكال مختلفة تمامًا من السلوك. وبشكل عام، كلما كان الشيء أكثر أهمية بالنسبة لشخص معين، كان رد فعله أقوى.

انظر بنفسك. إذا تعدّى شخص ما على جارك بإهانته، فقد تعتقد أن الأمر كان مُجحفًا. لكنك لا تخلق من الأمر مشكلة كبيرة. ومع ذلك، إذا قام شخص ما بإهانة زوجك أو زوجتك، فستكون غاضبًا تمامًا. هذا مجرد مثال واحد. وهناك العديد من المستويات ودرجات الاختلاف للتفكير فيها.



17

عوامل الإجهاد ولصوص الطاقة. ما هو الإجهاد حقًا؟

الغضب شيء والإجهاد شيء آخر. في بعض الأحيان يكون أحدهما نتيجة للآخر، ولكن ليس دائمًا. بعض الناس يغضبون بسبب الإجهاد أو الضغط. والبعض الآخر يشعرون بالتوتر أو الإجهاد بسبب الغضب. عندما نتحدث عن الإجهاد والضغط، فإننا غالبًا ما نعني الشعور بوجود الكثير من العمل والقليل من الوقت للقيام به. حيث لا يوجد وقت كافٍ للقيام بكل شيء في العمل، هذا بالإضافة للوقت اللازم للذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية، والالتقاء بالأصدقاء، وقضاء الوقت مع العائلة، والقيام بأنواع مختلفة من الأنشطة الترفيهية، أوه، وربما النوم.

ومع ذلك، فإن الضغط الذي يجعلنا نعاني حقًا غالبًا ما يكون بسبب بعض الأشياء ذاتها بصرف النظر عن ضيق الوقت. إذا كنت تشعر بالضغط ولديك توقعات عالية بشأن ما ستفعله وكيف من المفترض أن تكون، يمكنك أن تشعر بالتوتر أو الإجهاد، حتى إذا لم تكن مضغوطًا حقًا في الوقت.

يخلق الضغط بالإضافة للمطالب والتوقعات توترًا وإجهادًا ويمكن أن يجعلك ذلك تشعر بالنقد الذاتي والعجز. قد تجد صعوبة في النوم أو قد تشعر بألم مادي في جسدك. ببساطة، ينشأ الشعور بالتوتر أو الإجهاد عندما نواجه مطالب وتوقعات أكبر مما يمكننا التعامل معه.

يكون لكل منا رد فعل مختلف تجاه الضغوط. حيث يمكن للأشخاص المختلفين الشعور بنفس الحدث أو الموقف بطرق مختلفة، ويمكن أن يشعر الشخص في الأحداث المماثلة بمشاعر مختلفة في أوقات مختلفة. فالأشياء التي مررت بها في الماضي وماهية شعورك الآن لها تأثير على طريقة تصرفك وردود فعلك.

إذا كنت مرتاحًا بشكل جيد وتشعر أنك على ما يرام، فقد تتعامل مع أسبوع صعب في العمل كتحدٍّ منشط، على الرغم من عبء العمل الثقيل. ولكن إذا كنت متعبًا وتشعر بالضيق من نفسك، فقد تشعر بنفس الأسبوع كشيء فظيع ومُحبط.

فكيف يؤثر لونك على إجهادك وانضغاطك؟ إن لونك لا يقول شيئًا عن عتبة الإجهاد أو الانضغاط لديك، أي مقدار الضغط الذي يمكنك تحمله. ولكن يمكنه أن يقول شيئًا عما يسبب لك الشعور بالضغط أو الإجهاد وكيف ستتفاعل معه. ذكرت سابقًا مفهوم القوى الدافعة؛ أي القوى التي تدفعني إلى النهوض من الفراش كل صباح، والذهاب إلى العمل، والمضي قدمًا. لا يتعامل هذا الكتاب مع هذا البعد، ولكن من السهل أن نرى أننا نشعر بالضغط والإجهاد عندما نشعر بأننا نقضي الكثير من الوقت في فعل الأشياء الخاطئة.

بمجرد أن تفهم ما هي عوامل الإجهاد والضغط الأكثر أهمية في حياتك، ستكون مجهزًا بشكل أفضل لتجنبها عندما يكون ذلك ممكنًا. إذا كنت مديرًا مسؤولًا عن عدد من الأشخاص وتعلم الأنماط السلوكية لشخصياتهم، فيمكنك تجنب أسوأ المآزق. يمكن تجنب قدر كبير من الضغط إذا كنت تعرف كيف. ويمكنك بالتالي الاحتفاظ بإنتاجية المجموعة في أعلى مستوياتها.

الفصل التالي مكتوب بلمسة من السخرية، وأحثك على قراءته بهذه الطريقة.

إذا كنت ترغب في الضغط على الشخص الأحمر، يمكنك تجربة أحد الخيارات التالية لتقليل ثقته بنفسه.

خذ منه كل شكل من أشكال السلطة.

من الصعب حقًّا بالنسبة للشخص الأحمر ألّا يشارك في صنع القرار. فهو يعتقد دائمًا أن لديه أفكارًا أفضل، وبالتالي يعتقد أيضًا أنه يجب أن يكون المسؤول عن المشروع.

لا تحقق أي نتائج على الإطلاق.

"إذا لم نحرز تقدمًا فوريًّا، فإن كل عملنا كأن لم يكن". يمكن أن تؤدي مثل هذه الرؤية إلى ردود فعل مجهدة وضاغطة كثيرًا للشخص الأحمر، ويجب أن يكون من حوله على حذر. فهو سيبحث عن كبش فداء.

تخلص من أي نوع من التحدي.

إذا كان كل شيء سهلًا للغاية، فهو يصبح مملًّا. يعتمد السلوك الأحمر على شيء واحد: القدرة على التعامل مع المشاكل والتحديات الصعبة. إذا لم تكن هناك مشكلة لحلها، فإن ذوي الشخصيات الحمراء سوف يفتقرون إلى التحفيز. سيصبحون سلبيين، معتقدين أنه ليس لديهم ما يفعلونه على الإطلاق. يمكن أن يبطئوا من وتيرتهم، وقد يكون من الصعب عليهم عكس ذلك في ما بعد.

قُم بإضاعة الوقت والموارد واعمل بأقل قدر ممكن من الكفاءة.

إن مجرد الجلوس دون فعل أي شيء هو مضيعة للوقت. ليس هذا بالضرورة هو ما نقوم به في الواقع، ولكن، في ذهن الشخص الأحمر، إذا لم تحصل على أقصى إنتاجية من

وقتك، فهو يضيع هباءً ويكون مرهقًا وضاغطا بشكل خاص من منظور إداري. فهو على الأرجح يتم تقييمه بناء على مستوى كفاءة المنظمة.

تأكد من أن يصبح كل شيء روتينيًا.

المهام المعتادة والمتكررة هي بمثابة الضربة القاسمة لذوي الشخصيات الحمراء. إنها ببساطة مملة؛ بحيث سيفقد الشخص الأحمر تركيزه ويجد شيئًا آخر يفعله. العمل الروتيني ليس هو ما يجيدونه. إنهم رديئون عندما يتعلق الأمر بالتفاصيل، وهم يعرفون ذلك. وسيتعين على شخص آخر الاهتمام بالعمل الرتيب الممل، لأن الشخص الأحمر يعتقد أن لديه فهمًا أفضل للصورة الكبيرة.

قم بعمل مجموعة من الأخطاء الغبية.

الأخطاء هي شيء، لكن الأخطاء الغبية هي شيء مختلف تمامًا. إنها غير مبررة للغاية. إذا كان الشخص الأحمر يعتقد أن زملاءه بلا عقل، فإنه يصير كالمجنون: "لماذا لا يفهمون ما يفترض بهم أن يفعلوه؟ ما مدى صعوبة ذلك؟".

لا تمنحه السيطرة على الآخرين.

قد تكون حاجة الأحمر للسيطرة واسعة النطاق. لا يتعلق الأمر بالتحكم في الحقائق والتفاصيل. بل عادة ما يريدون السيطرة على الناس. أي على ما يفعلون، وكيف يفعلونه، وما إلى ذلك. دون هذا التحكم، يصبح الشخص الأحمر محبطًا للغاية.

قل له دائمًا أن يهدأ أو يخفض صوته.

فهم يشعرون بالجنون عندما يقول الناس إنهم غاضبون عندما لا يكونون كذلك. سيكونون دائمًا أكثر سخونة من المتوسط، لكن هذا لا يعني في الواقع أنهم غاضبون. وهذا الاتهام هو بالتحديد ما يجعلهم يغضبون؛ يغضبون حقًا.

ماذا يفعل الشخص الأحمر عندما يشعر بالإجهاد والضغط؟

يلوم الجميع. بما أن الشخص الأحمر غالبًا ما يكون محاطًا بالحمقى، فمن السهل عليه أن يختار كبش فداء. ويمكنه أن يبالغ في الأمور بسهولة عندما يريد أن يجعل شخصًا ما يتحمل مسؤولية فوضى الأشياء. كن حذرًا! هذه نصيحتي لك، لأنك ستشعر بلدغة غضبه.

إن ذوي الشخصيات الحمراء هم أكثر تطلبًا وإلحاحًا دائمًا من الألوان الأخرى. إنهم يتوقعون الكثير من أنفسهم، ويتوقعون الكثير منك. عندما يكونون تحت الضغط، فإنهم يكونون كثيري المطالب والحماس بشكل مفرط أكثر من المعتاد.

سيصد الشخص الأحمر زملاءه الآخرين. ويصبح منغلقًا، ويركز على المهمة التي في متناول اليد، ويعمل بجد أكبر. تذكر أن غضبه وإحباطه يكمنان تحت السطح، لذا يرجى توخي الحذر بشأن ما تفعله في حضوره.

هل يمكنني مساعدة ذوي الشخصيات الحمراء في التعامل مع ضغوطهم؟

إذا كانت لديك السلطة لإصدار أمر مباشر، فإن الإجابة بسيطة؛ اطلب منهم أن يتحكموا بأنفسهم. فالأمر ينجح فعلًا. وهناك طريقة أخرى لجعل الأمر أسهل بالنسبة لهم في المواقف العصيبة وهي إرسالهم إلى المنزل وإخبارهم بالقيام ببعض التمارين البدنية؛ أي شيء لحرق بعض تلك الطاقة المحبطة وغير المستقرة. أرسلهم إلى مكان يمكنهم فيه المشاركة في نوع من المنافسة، وتبديد طاقتهم في الفوز بشيء لن يكون له أهمية بالنسبة للمجموعة. وعندما يعودون، فإن معظم عدوانهم سيكون قد تبدد.

عوامل الضغط والإجهاد لذوي الشخصيات الصفراء

إذا كنت ترغب في جعل الشخص الأصفر يشعر بالضغط والإجهاد لأي سبب من الأسباب، فجرّب أحد الإجراءات التالية لإفقاده توازنه.

تظاهر بأنه غير مرني.

بالطبع تذكر الدافع المحرك للشخص الأصفر، أليس كذلك؟ "انظر إليّ! ها أنا!" إذا كنت ترغب في جعله غير متوازن، فاجعله يشعر أنه غير مرئي. إذا لم يكن مرئيًّا، فهو غير موجود. سيشعر بالتجاهل، وهذا شيء مضمون ليجعله يشعر بالضغط.

كن متشككًا جدًّا.

أي شخص يظهر الكثير من الشك هو أمر سلبي للغاية، وهو أمر يجهد ويضغط على الأصفر. فهو يريد أن يرى الإيجابيات والنور وهو يعتبر الواقعيين أنبياء الموت والفشل. حيث إن التشاؤم والسلبية يقتلان بشكل فعال حماسة الشخص الأصفر ويجعلانه يشعر بالضغط.

قم بتنظيم العمل قدر الإمكان.

تمامًا مثل ذوي الشخصيات الحمراء، يتجنب ذوو الشخصيات الصفراء الروتين والمهام المتكررة والجداول المكتظة. حيث يسعدهم إنشاء جداول زمنية للآخرين، لكن لا يمكنهم اتباعها بأنفسهم. ادفعهم إلى إحدى خططك وسترى كيف سيبدأ أصدقاؤك من ذوي الشخصيات الصفراء في الانكشاف.

اعزله عن باقي المجموعة.

بالنسبة لذوي الشخصيات الصفراء، ربما يكون غياب شخص ما للتحدث معه هو أسوأ شيء على الإطلاق. إنها نهاية العالم. إذ لأنهم بحاجة دائمة إلى التحدث، يجب أن يكون هناك شخص للاستماع. فأن يعلق شخصٌ أصفر في مكان به مكتب فقط للشركة لهو عقاب بالنسبة له أسوأ من الموت. إنه مثل النفي إلى سيبيريا.

أوضح له أنه من غير المناسب المزاح في العمل.

"لا مزاح ولا دعابة؟ هل هذه مراسم جنازة؟" لقد حصلت مرة على هذا التعليق بالضبط من إحدى الشخصيات الصفراء التي اكتشفت أن المستشارين لم يكن لديهم وقت للهراء. لقد كانت متوترة ومضغوطة للغاية من كل الجدية الموجودة حينها وغادرت العمل قبل انتهاء فترة الاختبار.

ادفعه إلى التفكير جيدًا مسبقًا.

إن قمع عفوية الشخص الأصفر هو مثل الضغط على غطاء القدر بينما يغلي الحليب. فهو ببساطة لا ينجح. إنه يخلق فوضى رهيبة، ويتورط بها الجميع عندما يقوم الشخص الأصفر -بصوت مرتفع وشديد- بدعوة الجميع إلى دوامة توتره وضغطه. تذكر أن إجهاد الشخص الأصفر وانضغاطه دائمًا ما يكونان ملحوظين. لا تصدقوا خلاف ذلك.

تشاجر دائمًا وقم بعمل ضجيج حول أشياء غير ذات أهمية.

إن الحاجة إلى مواجهة النزاعات المستمرة أمر مرهق. هذا شيء من قبيل المفارقة، لأن الشخص الأصفر لا يخاف من الصراعات مثل الشخص الأخضر. ولكن إذا كان هناك الكثير من المشاحنات، فسوف يعوق ذلك رغبته في الاستمتاع والإيجابية، مما يسبب الضغط والإجهاد. يمكن للشخص الأصفر التعامل مع الشجار والنزاعات بالطبع، ولكن عندما تصبح أكثر من اللازم، فإنه لن يكون في أفضل حالاته وسيفقد بريقه المعتاد.

جرب القليل من الإذلال العلني.

إن مشهد الشخص الأصفر الذي يحصل على ردود فعل أو تعليقات سلبية في وجود الآخرين لن يكون مشهدًا رائعًا. فهو يكفي أن يجعله لا يتحدث إليك مرة أخرى. علاوة على ذلك، سيصبح أيضًا دفاعيًّا بشكل لا يصدق، ولن تحقق أي شيء على الإطلاق.

ماذا يفعل الشخص الأصفر عندما يشعر بالضغط والإجهاد؟

كن مستعدًّا لحقيقة أنه سيلفت الانتباه إلى نفسه أكثر من المعتاد. إن الأنا لديه تجعل من المستحيل عليه عدم السعي إلى مزيد من الاهتمام والتوكيد، حيث إنه يجب عليه تعويض المشاعر السلبية للضغط النفسي. هذا يعني أنه سيبحث بقوة عن الاهتمام، مما يجعله يشعر بتحسن. الخطر هو أنه سيتحدث كثيرًا ويدفع نفسه إلى مركز كل شيء.

قد تظن أن ذلك ليس ممكنًا، ولكنه أيضًا يواجه خطر أن يصبح متفائلًا بشكل مفرط وغير واقعي. فأنت لن تواجه أبدًا تحديًا حقيقيًّا حتى تحاول التعامل مع شخص أصفر يشعر بالضغط والإجهاد حقًّا. سيخرج بخطط متوحشة وغريبة لدرجة أنه لا يستطيع حتى تصديقها. هذه مجرد آلية تكيف طبيعية بالنسبة له.

هل يمكنني مساعدة ذوي الشخصيات الصفراء في التعامل مع ضغوطهم؟

دع الشخص الأصفر ينظم حفلة. إنه بحاجة ماسة إلى مقابلة الناس في السياقات الاجتماعية. يمكنه أن يغرق وينغمس عميقًا في بؤسه إذا بقي تحت الضغط لفترة طويلة. وعندما تكون الأمور في أسوأ حالاتها، اقترح الذهاب إلى الحانة، أو حفلة، أو لماذا ليس مجرد حفل شواء بسيط؟ ليس من الضروري أن يكون شيئًا فارهًا، لكن احرص على أن تجعله يستمتع ويحظى ببعض المرح لفترة من الوقت. تأكد أيضًا من أنه مرح حقًّا!

إذا كنت، لأي سبب، ترغب في أن تجعل الشخص الأخضر يشعر بالضغط والإجهاد، فأنا أقترح الأشياء التالية غير السارة.

اسلبه كل شكل من أشكال الأمن والأمان.

امنحه مهامَّ لم يسبق له القيام بها من دون توضيح أي شيء له. ولكن، في الوقت نفسه، توقع التنفيذ المثالي منه. اتركه بمفرده في لقاءات مع أشخاص يضعون مطالب ومسؤوليات غير معقولة عليه. لا تدعمه عندما تحتدم الأمور في محادثة. أرسل له شخصًا أحمر غاضبًا ليقوم بتوبيخه. سوف يظهر الضغط سريعًا.

اترك الكثير من الأمور بلا نهايات محددة.

إن المهام غير المكتملة والنهايات الفضفاضة مزعجة للغاية. يحب ذوو الشخصيات الخضراء أن يعرفوا كيف تتلاءم الأشياء معًا، وعندما لا يفهمون كيف تسير العملية فإن الأمور لن تكون على ما يرام. فالمشاريع غير المكتملة -الأشياء التي تم البدء بها ولكن تم رسمها دون نهاية في الأفق- تفسد الأمور حقًّا بالنسبة لهم. هذا هو السبب في أن ذوي الشخصيات الصفراء هم استثنائيون في التسبب في الضغط لذوي الشخصيات الخضراء.

ابقَ حوله باستمرار.

إذا لم يحصل الشخص الأخضر على مساحته الخاصة، وإذا لم يكن هناك مكان يمكنه الانسحاب إليه من العالم، فإنه يشعر بالتوتر الشديد والضغط. إنه يحب الآخرين بالطبع، لكنه يحتاج أن يكون وحيدًا مع نفسه أيضًا. إذا لم يكن ذلك ممكنًا،

فلا يمكنه التفكير بعد الآن.

قم بإجراء تغييرات سريعة وغير متوقعة الاتجاه.

هذا هو تخصص ذوي الشخصيات الحمراء والصفراء. أي القرارات السريعة التي لا يفسرونها دائمًا. إلا أن ذوي الشخصيات الخضراء يكونون بائسين عندما يضطرون إلى إجراء تغييرات غير متوقعة وسريعة، وكثيرًا ما يستجيبون في نهاية المطاف في حالة من اللامبالاة المطلقة. إن أسوأ نوع من التغيير هو عندما يحصل الأخضر على أمر في الصباح، وعندما يبدأ في التفكير في كيفية قيامه بذلك، يتلقى أمرًا معاكسًا.

اسأله "هل ستكون على ما يرام إذا قمت بإعادة الأمر كله من البداية إلى النهاية؟".

إن الاضطرار إلى إعادة المهمة هو مرادف للفشل. إذا كان هناك شيء يجب إعادة فعله، فقد يكون ذلك فقط لأن عملك لم يكن جيدًا بما يكفي في المرة الأولى. أي بعبارة أخرى، فإن ذلك بمثابة تعليق سلبي على عملك. وإذا قمنا بمد الأمر قليلًا، فإن هذا يعني أنك لست جيدًا بما يكفي كشخص، وهو بالطبع أمر مرهق وضاغط للغاية: "إنهم لا يحبونني هنا!".

أخبره بالتالي: "انظر! لا يمكننا الاتفاق على كل شيء على الإطلاق".

تؤدي الخلافات في مجموعة العمل أو في الأسرة حتمًا إلى الضغوط. فقط مثيرو الشغب والمشكلات هم من يتمتعون بالخلافات والنزاعات. ويعتبر الاحتكاك في المجموعة الأكثر أهمية، أي الأسرة، خطيرًا بشكل خاص. ولن يعرف ذوو الشخصيات الخضراء حينها ما يجب عليهم فعله.

ادفعه إلى دائرة الضوء.

لن يريد ذوو الشخصيات الخضراء تحت أي ظرف من الظروف أن يحتلوا بؤرة الاهتمام عندما يكونون في مجموعات أكبر. تعتبر المجموعات التي تضم أكثر من ثلاثة أشخاص مجموعات كبيرة ما لم يكن ذوو الشخصيات الخضراء يعرفون الجميع جيدًا. إذا أجبرت شخصًا أخضر على مثل هذا الموقف، فسيحدق في قدميه. ويمكن لأي شخص حينها أن يرى مدى عدم ارتياحه، وستصبح بقية المجموعة برمتها مضغوطة وتشعر بعدم الارتياح. أمرٌ غير جيد بالتأكيد.

ماذا يفعل الشخص الأخضر عندما يشعر بالضغط والإجهاد؟

يصبح متحفظًا جدًّا وباردًا للغاية. تصبح لغة جسده جامدة ومنغلقة، وإذا كنت الشخص الذي تسبب في ضغطه فلن يكون له أي علاقة بك. حيث يمكن أن يظهر بعض ذوي الشخصيات الخضراء لامبالاة قوية. ويصبحون باردين وغير متعاطفين حتى تجاه الأشخاص الذين يهتمون بهم كثيرًا في الظروف العادية.

كما أنهم يصبحون مترددين ومتشككين. حيث إن الضغط والإجهاد يجعلهم غير آمنين ويخافون من ارتكاب الأخطاء. يمكن أن يكون ذلك في العمل ولكن أيضًا في المنزل. إذا مرض أحد أطفاله مثلًا، يصبح سلبيًّا ويكتفي بالمشاهدة، لأنه يخشى فعل الشيء الخطأ. كما أنه قد يحول اللوم إلى الداخل وقد يصبح منغلقًا تمامًا.

أما في العمل، قد يختلف الأمر قليلًا. حيث ينتهي الأمر بالكثير من ذوي الشخصيات الخضراء في الوقوع في حالة من العناد الشديد، مستفزين من حولهم برفضهم تغيير أي شيء. حتى عندما يرون أن طريقة معينة لا تعمل بشكل جيد، يمكنهم رفض التصرف حيالها. يبدو الأمر غريبًا، لكن العناد الأخضر النموذجي يكون له اليد العليا ويمنعهم من فعل أي شيء.

هل يمكنني مساعدة ذوي الشخصيات الخضراء في التعامل مع ضغوطهم؟

اسمح لهم ألا يفعلوا شيئًا. امنحهم وقتًا حرًّا لأشياء مثل البستنة أو النوم أو غير ذلك من أشكال الاسترخاء. ربما أيضًا شيء من قبيل إرسالهم إلى فيلم -ليس مع مجموعة كبيرة من الأشخاص، ولكن بمفردهم- أو امنحهم كتابًا جيدًا يستغرق يومين لقراءته. إنهم لا يريدون فعل أي شيء. دعهم لا يفعلون شيئًا حتى يهدأ الضغط. ثم سيعودون إلى طبيعتهم.

عوامل الضغط والإجهاد لذوي الشخصيات الزرقاء

إذا كنت ترغب، لأي سبب من الأسباب، في جعل الشخص الأزرق يشعر بالضغط، فقط قم بالعبث في كل حساباته.

قل له: "أنت لا تعرف ما تتحدث عنه".

قد تعتقد أن ذوي الشخصيات الزرقاء لا يستقبلون النقد بشكل شخصي، ولكن إذا اعتقدوا أن النقد غير صحيح ولا أساس له، فقد يكون من الصعب عليهم تقبله. ليس لأنهم يخافون الصراع، أو لأن علاقتكما ستعاني، ولكن لأن شعورهم بالكمال يتلاشى.

اطلب من فريق الإدارة اتخاذ قرار عفوي غير مدروس.

غالبًا ما يكون الشخص الأزرق على ما يرام مع التغيير، لأنه لا يعتبر أي شيء مثاليًّا على الإطلاق. لكنه يحتاج إلى معرفة الدوافع الكامنة وراء التغيير. حيث إذا لم يكن في الخطة، فهذا يعني أنه غير مخطط له، وغياب التخطيط يشير إلى ضعف البنية والنظام وهذا ليس جيدًا. وبالتالي يؤدي حتمًا إلى مشكلات.

قُل له: "قد يكون هذا الأمر محفوفًا بالمخاطر أو غير معروف العواقب، لكننا سنقوم به على أي حال".

هناك قدر معين من المخاطر في كل شيء. يرى الشخص الأزرق المخاطر في كل مكان. إذا كان الشخص الأحمر سيقول إن القفز من طائرة دون مظلة يشكل خطرًا كبيرًا، فإن الشخص الأزرق سيقول إنه "من الخطر شراء جزازة العشب الجديدة. فأنت لا تعرف حقًّا ما يمكن أن يحدث. وكلما كانت الأمور أسرع، زادت احتمالية المخاطر".

فاجئه بشيء من قبيل "أقاربك سيأتون دون موعد سابق! رائع!".

إنها مسألة ترتيب وتنظيم للعمل بوتيرة مريحة وفقًا لخطة محددة بوضوح. يجب ألا تحاول أبدًا مفاجأة الشخص الأزرق. نظرًا لأنه قد لا يكون قد أبلغ الجميع بخططه الخاصة، فيمكنك خلق مشكلة كبيرة.

قُل له: "أوه، ماذا حدث هنا؟".

تحدث الأخطاء من قبل الحمقى والأشخاص المهملين. أما الشخص الأزرق فلا يرتكب أخطاء، لذلك عندما يقوم أي شخص آخر بخلق فوضى من الأشياء ويعطل خططه، فقد يغلق الشخص الأزرق الباب ببساطة ويرفض الاستماع. فهو لا يريد أن يسمع أن المشروع قد تعطل؛ بل يريد فقط أن يواصل القيام بدوره؛ حتى لو لم يعد القيام به منطقيًا.

قل له: "انسَ أمر البيروقراطية. دعنا نبتكر!".

"أليس لديك أي خيال؟ علينا أن نكون أكثر مرونة هنا". هذه طريقة رائعة لجعل الشخص الأزرق يفقد توازنه في العمل. فبالنسبة له، الأشخاص الذين يخالفون القواعد واللوائح يجب النظر إليهم بعين الريبة، وعليك إبقاؤهم تحت السيطرة. إذا أدرك الشخص الأزرق أنه بين يديّ منظمة لا تولي أي اهتمام على الإطلاق للإجراءات الصحيحة، فيمكنه إظهار مقاومة كبيرة.

ذكّره دائمًا: "نحن ببساطة بحاجة إلى تحمل مخاطر أكبر".

استكمالًا للنقطة السابقة. الصواب هو الصواب، والاستعداد المناسب هو شيء أساسي. لذلك عندما لا يستطيع الشخص الأزرق إعداد نفسه بطريقته -أحيانًا بطريقة مرهقة للغاية- فإن ذلك يثير الشعور بالضغوطات عليه. إنه عكس العفوية والتلقائية، ولا يمكنك ببساطة إجبار الشخص الأزرق على الرد على الموقف قبل أن يتاح له الوقت للتعرف على الموضوع. حيث سيكون لديه الكثير من التحفظات ولن يكون للأمر أي فائدة.

اجعله محاطًا بأشخاص عاطفيين بشكل مفرط.

العاطفة الرقيقة واللينة غير سارة بالنسبة للشخص الأزرق. إنها فوضوية ومحرجة، وهو لا يعجبه ذلك. المنطق هو ما يهم، وإذا تجاهلت هذا، فسيجد الأمر صعبًا وشاقًّا للغاية. سيحاول تجنبك، ولن ينسى أبدًا أنك شخص عاطفي بشكل مفرط لا يستخدم عقله بنفس الطريقة التي يستخدم هو بها عقله.

ماذا يفعل الشخص الأزرق عندما يشعر بالضغط والإجهاد؟

يصبح متشائمًا بشكل مفرط. نعم بالتأكيد. في الواقع فإن الأمر يزداد سوءًا أكثر من المعتاد. فجأة يصبح كل شيء سوداويًا، وقد يقع فريسة لحالة من الاكتئاب. ويصبح خاملًا حيث لم يعد هناك شيء مهم. الكآبة والعذاب سوف يحلان علينا جميعًا. كما يصبح أيضًا متحذلقًا بشكل لا يطاق. إن العديد من الناس عندما يشعرون بالضغط، يزيدون من وتيرتهم من أجل تعويض الأمر. لكن ليس الشخص الأزرق. فهو يعثر على الفرامل. فالآن ليس الوقت المناسب لارتكاب أي أخطاء. ويمكن لمن حوله أن يتوقعوا انتقادًا مستمرًّا. حيث سيشير فجأة إلى كل خطأ صغير يلاحظه؛ وهناك عدد غير قليل منها. كما قد يتقمص أيضًا شخصية الرجل الذي يعرف كل شيء.

هل يمكنني مساعدة ذوي الشخصيات الزرقاء في التعامل مع ضغوطهم؟

إنهم بحاجة إلى الخصوصية. يجب منحهم الوقت والمساحة للتفكير. إنهم يريدون تحليل الموقف وفهم الروابط، ويجب منحهم الوقت للقيام بذلك. إذا منحتهم مساحة، فسوف يعودون في النهاية. ولكن إذا أصابهم الحزن أو الإحباط، فقد تحتاج إلى تقديم مساعدة أكثر استباقية لهم.

الخلاصة: ما الذي يمكن أن نتعلمه من دراسة الشخصيات المختلفة تحت الضغط؟ عندما يكون المرء تحت الضغط يتم تعزيز سلوكه الطبيعي ومبالغته. يصبح اللون الأحمر أكثر صرامة وأكثر عدوانية تجاه من حوله، ويصبح اللون الأصفر أكثر تعقيدًا وفوضوية، ويصبح اللون الأخضر أكثر سلبية ولامبالاة من المعتاد، ويمكن أن يصبح اللون الأزرق منغلقًا تمامًا ومنتقدًا لدرجة كبيرة.

أهم شيء هو تجنب الضغط على الناس دون داعٍ. بالطبع كنت تعرف ذلك بالفعل، ولكن قد يكون من المفيد أن نفهم ما الذي يسببُ الإجهاد والضغط لكل نوع من الشخصيات. إن دفع اللون الأحمر لا يكون ضاغطًا ومرهقًا مثل دفع اللون الأخضر أو

الأزرق. على العكس من ذلك، عليك أن تضغط على الأحمر حتى يستجيب ويتفاعل؛ أما إذا كان كل شيء يسير بسلاسة، فسوف يشعر بالملل.

إن أشياء كثيرة من قبيل الموقف، ونوع شخصيتك، والتوقيت، ومستوى العمل، والمجموعة، والطقس تحدد وتؤثر على الإجهاد والضغط في حياتنا. ولكن إذا انتبهت، ستحظى بنتيجة رائعة.



18

تأمل قصير عبر التاريخ

لم يتغير أي شيء؛ لقد كان الناس هكذا دائمًا

الخلفية التاريخية لكل ما قرأته حتى الآن

يشرح هذا الفصل كيف وصلت إلى البحث الذي يشكل أساس المعلومات في هذا الكتاب. إذا لم تكن مهتمًا بالتاريخ أو المراجع أو البحث أو الأشياء التي تستغرق وقتًا غير معروف من حياتك الممتلئة، فيمكنك تخطي هذا الفصل. أما بالنسبة للآخرين؛ فمنذ زمن بعيد...

في جميع الثقافات، كانت هناك دائمًا حاجة إلى تصنيف الأشخاص. عندما انتهت فترة العصر الحجري وأصبحنا أكثر تفكرًا وتأملًا كبشر، اكتشفنا أن الناس في جميع أنحاء العالم كانوا مختلفين. يا لها من مفاجأة.

ولكن كيف يختلف الناس حقًّا؟ وكيف تم وصف هذه الاختلافات؟ ربما هناك العديد من الطرق بقدر ما توجد ثقافات على الأرض. لكن سأشارككم بعض الأمثلة.

الإغريق

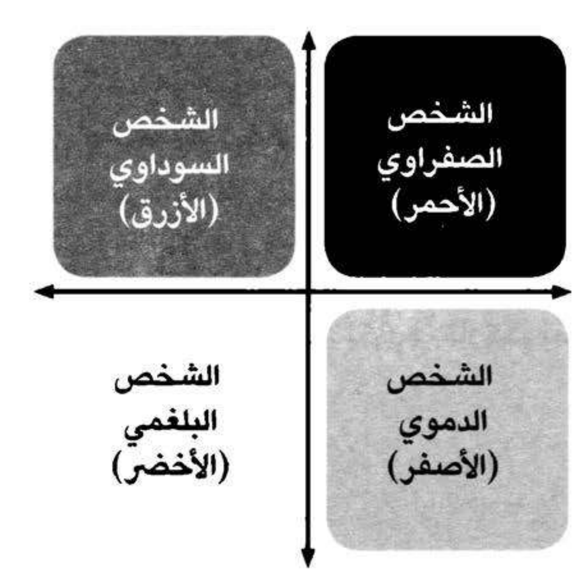
يعتبر أبقراط، الذي عاش قبل المسيح بأربعة قرون، أبا الطب ومؤسسه. فهو على عكس العديد من الأطباء الآخرين في ذلك الوقت، لم يكن خرافيًّا. كان يعتقد أن المرض

نشأ في الطبيعة ولم يأتِ من الآلهة. على سبيل المثال، كان يعتقد أبقراط أن الصرع ناتج عن انسداد في الدماغ. في الوقت الحاضر تعتبر هذه المعلومة شائعة ومعروفة، لكنها كانت ثورية في ذلك الوقت.

يعتبر مذهب الأخلاط، أو نظرية الطبائع الأربعة أو السوائل الجسدية الأربعة، ذا علاقة بالمزاجات الأربعة. وفقًا لأبقراط، فإن مزاجنا أو طبعنا هو الطريقة الأساسية لرد فعلنا. إنه شخصيتنا أو إطار عقلنا الطبيعي. ومزاجنا يتحكم في سلوكنا.

كان يعتقد أبقراط أن صحتنا تكون جيدة عندما تكون السوائل أو الأخلاط الأربعة -الدم والعصارة الصفراء والعصارة السوداء والبلغم- في حالة توازن. وعندما نتقيأ، أو نسعل، أو نتعرق، على سبيل المثال، يحاول الجسم التخلص من مادة أو أكثر من هذه المواد.

تأتي كلمة العصارة الصفراء من كلمة ***Chloe*** ذات الأصل اليوناني. لذلك، يتم التحكم في الشخص الغاضب أو الصفراوي ***choleric*** **عن** طريق العصارة الصفراء أو الكبد. أحيانًا يخيف هؤلاء الأشخاص الناريون والمزاجيون والغاضبون من حولهم بأسلوبهم القوي والحاد. يمكن ترجمة كلمة "***Choleric***" أيضًا على أنها "ذو دم ساخن".



وتعني الكلمة اللاتينية ***sanguis*** "الدم". يتم السيطرة على الشخص الدموي أو

المتفائل ***sanguine*** عن طريق الدم، والقلب. وهو مبدع وسعيد الحظ، ينشر ردود فعل إيجابية حوله. حيث إنه مليء بالدم وبالتالي متفائل ومبهج. فالكلمة المرادفة للشخص الدموي ***sanguine*** هي "المتفائل".

أما الشخص البلغمي أو البارد ***phlegmatic*** فيحصل على تأثيراته من الدماغ. إن "البلغم" لا يعني أكثر من "المخاط". والمخاط لزج، وهو ما يرمز إلى مزاج الشخص البلغمي. فالشخص البلغمي أو البارد هو ببساطة خامل وذو وحركة بطيئة.

وأخيرًا، فإن الشخص الكئيب أو السوداوي ***melancholic*** لديه فائض من العصارة السوداء، تعني الكلمة اليونانية ***melaina chloe*** ببساطة "العصارة السوداء" الموجودة في الطحال؛ وبالتالي يُنظر إليه غالبًا على أنه كئيب وسوداوي. والمرادف الشائع للشخص السوداوي هو ببساطة "المتشائم".

وهذه هي نظرية أبقراط باختصار.

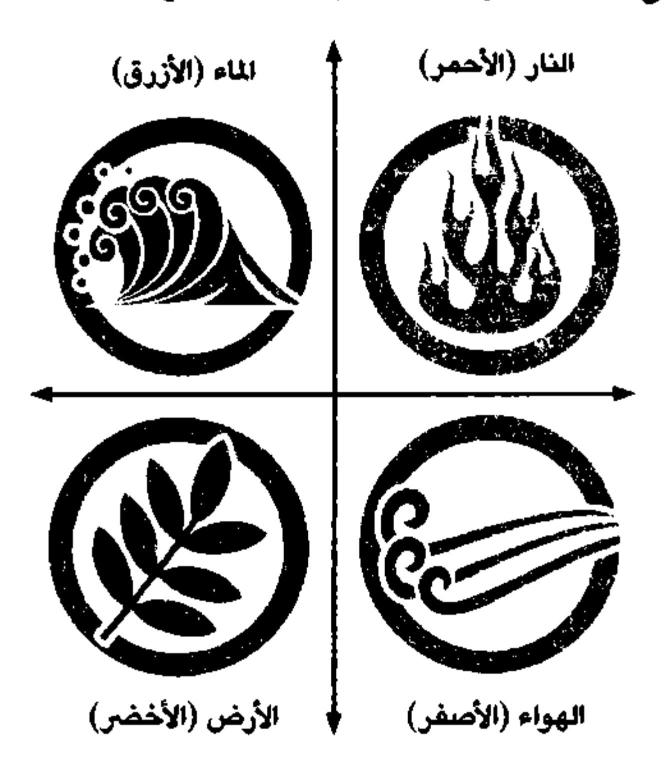
شعوب الأزتيك القديمة

كان الأزتيك شعبًا أصليًّا عاش في وسط المكسيك من القرن الرابع عشر إلى القرن السادس عشر. وهو معروف بحضارته المتقدمة بشكل لا يصدق ومعابده الرائعة.

وعندما حاولوا تقسيم الناس إلى فئات مختلفة، استخدموا شيئًا يعرفونه جيدًا؛ العناصر الأربعة: النار والهواء والأرض والماء. حتى يومنا هذا، يتم استخدام العناصر الأربعة لوصف أُطر العقل المختلفة، ولكن لا أحد يعرف حقًّا ما إذا كان الأزتيك هم أول من توصل بالفعل إلى هذه الفكرة. لكننا نعرف حقيقة أنهم استخدموا هذه الفكرة، لأنهم تركوا منحوتات توضح هذا النهج.

كان الرجال الناريون بالضبط كما يشير اسمهم: ناريون، غاضبون، متهورون قليلًا. كانوا من المحاربين الذين استلوا سيفهم لشق طريقهم الخاص. إنهم القادة.

أما الهوائيون فكانوا مختلفين. كانوا أيضًا عازمين ولكن أكثر تساهلًا. إنهم يظهرون سريعًا مثل الرياح العاصفة، وُيظهرون القليل من الغبار في هذه العملية.



أما الأرضيون فكانوا يعملون للقرية، للجماعة. كان عليهم أن يجسدوا الاستقرار والأمن. كانوا هناك لخلق أشياء طويلة الأمد وللبناء من أجل المستقبل.

فماذا عن الأشخاص المائيين؟ كان الماء عنصرًا يحترمه الأزتيك. يمكن للماء أن يسحق كل شيء في طريقه، ولكن يمكنك أيضًا أن تعبئه وتحتفظ به إذا كنت تعرف كيفية القيام بذلك. إنهم هادئون وواثقون، كان يلاحظ المائيون كل ما كان يحدث.

كما ترون، فإن هذه الانقسامات تشبه إلى حد كبير النظريات التي طرحها أبقراط؛ إنها فقط أسماء مختلفة لنفس الشيء.

وليام مولتون مارستون: السبب في أن لغة الألوان تعمل فقط مع الأشخاص الأسوياء

ابتكر وليام مولتون مارستون اختبارًا لضغط الدم الانقباضي تم استخدامه في محاولة لكشف الكذب والاحتيال. ونتج عن هذا الاكتشاف جهاز كشف الكذب الحديث. لكن مارستون كان أيضًا مؤلفًا لمقالات في علم النفس الشعبي. في عام 1928، نشر عمله المعنون بـ"مشاعر الأشخاص الأسوياء"، حيث درس الاختلافات في أنماط سلوك الأشخاص الأسوياء. وفي وقت سابق، نشر كل من يونغ وفرويد دراسات شملت أشخاصًا غير متزنين عقليًا، لكن مارستون كان أحد الرواد الذين قدموا الأسس لما أصبح يُعرف باسم نموذج ديسا **DISA**، النموذج الذي يمثل الأساس لهذا الكتاب.

بعد بضع سنوات من اكتشاف عمل مارستون (في الخمسينيات)، طور والتر كلارك مفهوم ديسا **DISA** بناءعلى ملاحظات مارستون. وكما رأيتم، فهو نموذج يُستخدم لتصنيف الأنواع المختلفة للسلوك البشري. كان عمله مصدرًا لا ينضب للعديد من الرؤى القيمة حول الشخصية والتفاعلات البشرية، لكنه لم يخلُ من الانتقاد. ومع ذلك، كان هناك قدر كبير من العمل منذ أيام مارستون، وعلى مر السنين شارك العديد من الأشخاص الآخرين في تحسين أداة ديسا **DISA**.

وقد وجد مارستون طريقة لتوضيح كيف يختلف الناس. وأشار إلى اختلافات واضحة بين الشخصيات، والتي شكلت الأساس للنموذج المستخدم في هذا الكتاب. ونحن في الوقت الحاضر نستخدم الأقسام التالية:

- الهيمنة ***Dominance*** تولد الفاعلية في بيئة معادية.
- الإلهام ***Inspiration*** يولد الفاعلية في بيئة مواتية.
- الخضوع ***Submission*** يولد السلبية في بيئة مواتية.

• الامتثال ***Compliance*** يولد سلبية في بيئة معادية.

تُشكِّل الأحرف الأربعة **D** و **I** و **S** و **C** (الهيمنة ***Dominance*** والإلهام ***Inspi-ration*** والخضوع ***Submission*** والامتثال ***Compliance***) الاختصار **"DISC"** المستخدم في جميع أنحاء العالم. لقد استخدم مارستون كلمة "الامتثال"؛ إلا أنني أقدمها في هذا الكتاب على أنها "القدرة التحليلية"؛ لأن ذلك يصف بشكل أفضل نمط هؤلاء الأفراد.

تتعلق سمة الهيمنة في أي فرد بكيفية معالجته للمشاكل وتعامله مع التحديات. ولكن هذا أيضًا هو الشيء الوحيد الذي يمكن قياسه.

بينما يشير مصطلح "الإلهام" إلى الشخص الذي يحب التأثير على الآخرين. حيث سيكون الشخص المتصف بهذه السمة قادرًا دائمًا على إقناع الآخرين. وبعبارات بسيطة، يمكنك القول إن الهيمنة تتعلق بالفعل بينما يتعلق الإلهام بالتفاعل.



يتم قياس درجة الاستقرار في المقام الأول من خلال مدى تقبّل الفرد للتغيير. تعني الحاجة القوية للاستقرار أن الشخص يقاوم التغيير، في حين أن الشخص الذي يستمتع بالتغيير سيكون أقل احتياجًا للاستقرار. وهذا يؤدي، بالطبع، إلى عدد من أنماط السلوك المحددة؛ مثل الحنين إلى "الأيام الخوالي" التي يفتقدها الشخص منذ

فترة طويلة على سبيل المثال.

وأخيرًا، تُظهر القدرة التحليلية مدى رغبة الشخص في اتباع القواعد واللوائح. بالطبع، يولد هذا أيضًا بعض السمات المترابطة. حيث نجد هنا أولئك الذين لا يستطيعون قبول أن تسوء الأمور أو تسير بشكل خاطئ؛ فالجودة بالنسبة لهم تكون مهمة.

لقد لاحظت على الأرجح أنه بغض النظر عما إذا كان الأمر ناتجًا عن علم النفس الحديث أو شعوب الأزتيك القدماء في أمريكا اللاتينية، فإن هذه السمات الشخصية ترتبط جميعها بنفس اللون. الألوان في حد ذاتها ليست هامة؛ إنها مجرد طريقة لتسهيل الأمر على أولئك الذين ليسوا على دراية بالنظام لفهم السمات الشخصية. وبصفتي استشاريًّا، فقد دربت الناس على هذا الموضوع لمدة عشرين عامًا، ووجدت أن الألوان تُسهِّل عملية التعلم.

لقد أنهى مارستون البحث في هذا الموضوع في وقت ما في الثلاثينيات. وقد استخدم العديد من الآخرين بحثه وطوروا أداة -وفقًا لأحدث البيانات- تم استخدامها من قبل ما يقرب من 50 مليون شخص في السنوات الخمس والثلاثين الماضية. على سبيل المثال، حقق الأمريكي بيل بونستتر إنجازات لا تقدر بثمن في إنشاء أدوات محددة تساعد على تحليل الفرد بأكمله. وفي الولايات المتحدة، تقدم شركة تي تي آي ساكيس إنسايتس **TTI Success Insights** أداة تحليل شاملة (يمكنك الدخول على **www.ttisuccessinsights.com**).

ولكن من المفيد دائمًا أن نتذكر أنه على الرغم من عدم وجود فارق نظريًّا بين النظرية المكتوبة والممارسة العملية، إلا أن هناك اختلافًا كبيرًا في العالم الحقيقي.

لقد وصفت الطباع الأربعة الرئيسة التي أشار إليها مارستون، لكن تذكر أن معظمنا مزيج من لونين.

19

أصوات من الحياة الحقيقية

إن الكتاب الذي تحمله بين يديك هو ترجمة للطبعة السويدية بعنوان "مُحاطٌ بالحمقى: كيف تفهم أولئك الذين لا يمكن فهمهم". عندما تم نشر الطبعة السويدية، قرأها نحو خمسة عشر ألف شخص في السويد. لقد كتبت هذا الكتاب لأنه لسنوات عديدة في سياقات مختلفة في الدورات التدريبية والمحاضرات وما إلى ذلك، كان الناس يسألونني دائمًا: "أين يمكننا قراءة المزيد عن هذا النظام؟" حتى الآن، كان الجواب دائمًا "لا مكان". ثم كتبت هذا الكتاب، والآن أنت قرأته.

عندما تكون كاتبًا، تريد دائمًا معرفة رأي الناس في ما كتبته. ولأنني أكتب قصصًا وروايات أيضًا، فأنا أعلم كيف يمكن لسماع الحقيقة أن يكون بمثابة صدمة كهربائية، ولكن في الوقت نفسه، أحب أن أتحدى نفسي. لذا، قمت بعمل مقابلات مع أربعة أشخاص بأنماط شخصية مختلفة تمامًا، واستفسرت عن وجهات نظرهم حول النظام نفسه ولكن أيضًا حول كيفية رؤيتهم لحياتهم اليومية بناءً على اللون الذي يمتلكونه. لذا فبينما تقرأ، انتبه إلى كيفية إجابتهم على الأسئلة (وليس فقط ما يقولونه). إذ يمكنك أن تتعلم من أسلوب إجاباتهم بقدر ما يمكنك أن تتعلم من إجاباتهم نفسها.

هيلينا هي الرئيس التنفيذي لشركة خاصة مع ما يقرب من خمسين موظفًا. أغلبهم من اللون الأحمر، دون أي أخضر أو أزرق. ومسحة صغيرة من الأصفر.

ما رأيك في هذه الأداة؟ لغة ديسا DISA؟

أعتقد أنها تبدو طريقة فعالة لتجنب سوء الفهم. فهمت على الفور ما يدور حوله الأمر برمته، لذلك أعتقد أن الكتاب كان يمكن أن يكون أقصر؛ ربما نصف ماهو عليه. كنت أفضّل تركيز النص أكثر. لا أحب التكرار. لكن بالتأكيد، إنها أداة مفيدة. في عيد الكريسماس الماضي أعطيت نسخة إلى جميع زملائي في العمل كهدية وطلبت منهم قراءتها. وقد فعل الجميع تقريبًا.

ما هي أهم النقاط الرئيسة التي تعلمتِها من الكتاب؟

إنه لم يعد عليّ ألا أكون مباشرة وصريحة. الآن يعرف موظفو مكتبي أنني لست شريرة مستبدة؛ أنا فقط شخص أحمر. إنهم يفهمون أنني لست غاضبة بل عازمة. كما كان الشيء الأكثر إثارة للاهتمام هو القراءة عن السلوك الأزرق. لم أفكر أبدًا في سبب رؤيتهم للأشياء بشكل مختلف تمامًا عني. الآن أفهم أن العملية نفسها مهمة بالنسبة لهم، ولهذا السبب يستغرقون وقتًا طويلًا.

هل من شيء آخر؟

لا، حسنًا، ذوو الشخصيات الصفراء. لطالما تساءلت عنهم. كل هذه الثرثرة. لدي بعض المعارف الذين هم من هذا القبيل. إنهم يجلسون ويمطرونك بوابل من الكلمات الفارغة والثرثرة دون قول أي شيء ذي قيمة تقريبًا. جاري هكذا. يخطط طوال الوقت، ولكن لم تنجح أي من خططه في الواقع. هذا لا يزعجني، لكن من المؤكد أن زوجته أصبحت مجنونة الآن. وفي شركتي، ينجز ذوو الشخصيات الصفراء القليل جدًّا. لكنها ليست مشكلة كبيرة في رأيي. فأنا فقط أقف بحزم وأطلب أن يمضوا قدمًا. أستطيع أن أتعايش مع وجوههم المتعضة. فأنا لست هناك لأكون لينة ومحبوبة.

ما هي تجربتك مع السلوك الأخضر؟

حسنًا، ماذا يمكنني أن أقول؟ [تأخذ هيلينا فترة توقف طويلة وتنظر من النافذة]. هناك حاجة لهم أيضًا. فهم مخلصون ومطيعون. ولكن بكل صدق... لم أكن أدرك أنهم يتحدثون من وراء ظهري. لكن هذا صحيح بالتأكيد. إنهم استثنائيون في نشر الشائعات. بل إن حتى إجراء أصغر تغيير يوّلد عاصفة من القيل والقال في غرفة الطعام، وتكهنات حول شيء تلو الآخر. وهي عادة ما تكون غير صحيحة تمامًا وتستند إلى معلومات خاطئة. سيكون من الأسهل أن يأتوا إليّ مباشرة بأسئلتهم، أليس كذلك؟ أعني، ما مدى صعوبة الدخول إلى مكتب المدير وسؤاله ببساطة؟ إنهم يعرفون أنني سأجيب دائمًا بصدق، لذا فإن المراوغة وعدم الصراحة أمر محبط. لا أعرف عدد المرات التي قلت فيها إننا يجب أن نكون صادقين بعضنا مع بعض في هذه الشركة. هل هذا صعب جدًّا؟

لماذا تعتقدين أنهم لا يشاركونك ما يفكرون به؟

إنهم يخشون أن أغضب بالطبع. لم أفكر في ذلك من قبل. إنهم يعتقدون أنني أشعر بالضيق سريعًا، لأنني أحيانًا أرفع صوتي أو أنفعل على شخص ما، لكن هذا يعني فقط أنني أحاول أن أوضح أن ما قلته مهم. [تتوقف] شخصيًّا، لا أهتم إذا كانت المحادثة متوترة قليلًا؛ فالأمر ليس مثل الغضب. ولكن كان شيئًا جديدًا بالنسبة لي أن أعلم أن البعض يتجنبون الأفراد الأقوياء. ما لا أفهمه هو كيف يحدث هذا بين الكبار الناضجين.

هل تعتبرينه سلوكًا غير ناضج؛ ألا تقول رأيك؟

غير ناضج وغير صادق، في الواقع. فهو يشبه إلى حد كبير الطفل الذي يرفض الاعتراف بأنه تناول كعكة الشوكولاتة، على الرغم من أنه لم يكن مسموحًا له بذلك. أعلم أنه فعل ذلك، فما الفائدة من إنكار الأمر؟ هذا شيء لا أفهمه حقًّا. فقط اعترف بأخطائك! لماذا

يكون ذلك صعبًا جدًّا؟ اعترف بما فعلته أو لم تفعله، وبعد ذلك يمكننا المضي قدمًا. لكن الإنكار أو التجنب... يدفعني للجنون.

حسنًا. دعينا نفكر في الألوان الأخرى. قلتِ إنك تجدين أن ذوي الشخصيات الزرقاء هم الأسهل في التعامل معهم؟ كما يكون التعامل سهلًا نسبيًّا مع ذوي الشخصيات الصفراء. ولكن ماذا عن ذوي الشخصيات الحمراء الآخرين؟ كيف يسير الأمر مع الأشخاص الذين لديهم نفس سماتك الشخصية؟

عادة، لا توجد مشكلة. فنحن نقوم بما يتعين علينا القيام به. لدي فريق إدارة يتكون من خمسة أشخاص بالإضافة لي. يمكنني أن أقول إن ثلاثة منهم هم من اللون الأحمر. أو انتظر. اثنان أحمر وواحد أحمر / أصفر. وواحد أزرق. والأخير.. من الصعب تحديد لونه. إنه حالم وبالوقت نفسه يركز على التفاصيل. هل يمكن أن يكون الشخص أصفر / أزرق؟

نعم. مزيجٌ شائع. لكن لا يوجد أحد أخضر في الفريق إذًا؟

[تبتسم] لا.

كيف يعمل سلوكك الأحمر بشكل عام، في رأيك؟

حسنًا، قبل قراءة الكتاب واكتشاف نمط شخصيتي لم أفكر كثيرًا في ذلك. لم أفكر حقًّا في الطريقة التي أتعامل بها مع الأشياء. لكن كلما قرأت أكثر، أدركت أكثر أنني كنت سببًا في بعض المشاكل التي أواجهها في العمل. وكانت مسألة إخفاء الناس لمشاعرهم الحقيقية جزءًا واحدًا فقط من القصة. لم يخطر ببالي قط أن بعض الناس كانوا

خائفين من الطريقة التي أتصرف بها. يكون هناك الكثير من الاضطراب عندما أتخذ القرارات سريعًا أو عندما لا يتم التفكير في الأمور بشكل صحيح. بالطبع، أعلم أنني بحاجة إلى التفكير في الأشياء قبل أن أقرر أي شيء، ولكن الأمر يحدث هكذا. تأتيني فكرة وننطلق! ويتم تنفيذها قبل الغداء.

ما هي عواقب هذه القرارات المتسرعة؟ هل يوجد لديك أي أمثلة؟

أطنان منها [تضحك] لقد قبلت ذات مرة وظيفة دون حتى السؤال عن الراتب. ثم اتضح أنني كان عليّ أن أعمل لمدة ستين ساعة في الأسبوع دون أي أجر إضافي للعمل الإضافي. وفي إحدى المرات، قمت بتعيين شخص تبين لاحقًا أنه عديم الفائدة تمامًا. لم أطلب أي مراجع وافترضت أنه يعرف ما كان يتحدث عنه. لم يكن يعرف شيئًا عن المجال أو عن المنتج. كان محتالًا تمامًا. لسوء الحظ، لقد كلّفنا كثيرًا قبل أن أتمكن من التخلص منه نهائيًا. الكثير من المال. مئات الآلاف من الدولارات.

هذا لا يبدو مثاليًا. كيف تسير الأمور خارج العمل؟ كيف تديرين علاقاتك الشخصية؟

في تلك المناطق أفكر بشكل أقل. لكن الأمر مضحك نوعًا ما. عرضت الكتاب على زوجي وطلبت منه أن يقرأه. لم يفعل، لكنني حددت بعض المقاطع التي أصررت على أن يقرأها.

السلوك الأحمر؟

نعم السلوك الأحمر. وقد قرأ بعضًا منها. وعلى الأرجح فهو تعرف على زوجته فيها. لقد ضحك قليلًا، ولكن الآن بعد أن فكرت في الأمر، فهو لم يقل أي شيء على وجه الخصوص.

هل أدلى بأي تعليقات حول السلوك الأخضر؟

لا.

كيف تعملان معًا؟ كفريق؟

كيف نعمل معًا؟ [تضحك بصوت عال] أخبره بما يجب عليه القيام به، وهو يفعل ذلك. وقبل أن ينتهي منه، أجد شيئًا آخر ليقوم به وأرسله ليقوم به. ثم في وقت لاحق، أصبح منزعجة لأنه لم ينته. لكنه لم ينته أبدًا من أي شيء طوال حياته. غالبًا ما نضحك على هذا؛ فأنا أخلق الفوضى ولكن ألومه هو. أنا متأكدة من أنه لا يحظى بحياة سهلة.

نعم أتفهم ذلك. ما الذي قد تقولين عنه إنه أكبر التحديات التي تواجهك، بناء على سلوكك الأحمر؟

بعض الناس يأخذون وقتًا لانهائيًا لاتخاذ قرار بسيط، وهذا يدفعني للجنون. أعلم أنني سريعة، لكن بعض الناس بطيئون للغاية. لا فرق في ذلك إذا كان الشخص صديقًا أو زميلًا في العمل. على سبيل المثال، قلنا ذات مرة إننا ذاهبون لشراء كرسي بذراعين لغرفة المعيشة الخاصة بنا. ولأنني أعمل كثيرًا، اتفقنا على أن زوجي..[هنا ترفع هيلينا حاجبيها، وترتسم الابتسامة ببطء على وجهها] بل أنا اتفقت على أنه يجب أن يقوم بكل البحث. بحيث يتحقق عبر الإنترنت، ومتاجر الأثاث، والمتاجر المستعملة، وما إلى ذلك. ولكن لم يحدث شيء بالطبع! بعد ذلك بيومين، عندما سألته عن ذلك، لم يكن قد فعل أي شيء على الإطلاق! لذا، في اليوم التالي، بينما كنت في الحمام في العمل، وجدت خمسة خيارات مختلفة وأرسلتها إليه. وعندما وصلت إلى المنزل بعد ذلك بخمس ساعات، لم يكن قد فعل شيئًا بعد! انفجرت حينها في وجهه.

حسنًا، مثال جيد، شكرًا. كم مضى على زواجكما؟

أربعة عشر عامًا. التقينا بالصدفة. عادة ما أقول إن ما جذبني إليه هو أنه يمكنه إبقاء فمه مغلقًا عند الحاجة، وهو لا يزال يفعل ذلك. ولكن في بعض الأحيان أتمنى أن يكون مرتجلًا أكثر قليلًا وأن يقوم بفعل بعض الأشياء. لكنني لم أسأله قط عمّا رآه فيّ صراحةً.

ولكن كيف يمكنكما حل نزاعاتكما إذا كان لونه أخضر وأنتِ لونك أحمر؟

لا أعتقد أن لدينا بالفعل العديد من النزاعات. ولكن في العموم، أنا من أجادل في حالة حدوث أي شيء، ولكن من ناحية أخرى، فهو يمكنه أن يصبح عابسًا جدًّا.

ماذا تقصدين بـ"عابس"؟

يمكنه التجول لأيام وهو متجهم ومتذمر. عادة ما أتجاهله فقط ويعود لطبيعته وحده. لكن في بعض الأحيان أتعب من كل وجوهه الحزينة وأسأله ما هي المشكلة. أي أواجهه.

[وقفة]

ماذا يحدث بعد ذلك؟

ما يحدث بعد ذلك؟ حسنًا... يقول إنه لا توجد مشكلة. وإن كل شيء رائع. لكن هذا ليس صحيحًا. من السهل حقًّا قراءته، لذلك أعرف دائمًا ما إذا كان هناك خطب ما. المشكلة هي أنه يرفض الاعتراف بأنه عابس. مما يعني عادة أنه مستاء بسبب شيء فعلته أو قلته. المشكلة هي أنني لا أتذكر أي شيء. يجب أن أبدأ التخمين؛ وهو أمر مستحيل على الإطلاق. غالبًا ما يتعلق الأمر ببعض التعليقات الحادة الضئيلة التي

أدليت بها، والتي عادة ما أنساها في اللحظة التي قلتها فيها. وإذا لم أقم بالتخمين بشكل صحيح، فإنه يصبح أكثر غضبًا. يمكن أن يستمر الأمر لأسابيع ولا أفهم كيف أتعامل معه.

لكن كيف تمضيان للأمام؟ ألا يمكنكما حل الأمر؟

حسنًا، نميل فقط إلى تجاهله. فأنا أنسى كل شيء. لكن زوجي يخزن "الصراع" في أرشيف خاص لا يعرفه إلا هو. من المؤكد أن ذلك المكان أصبح ممتلئًا تمامًا الآن. [تفكر هيلينا للحظة]. ثم تقول: كما تعلم، لقد واجهت دائمًا مشكلة في قول رأيي؛ في السير في طريقي الخاص. لم أتناسب أبدًا حقًّا مع من حولي. حتى عندما كنت طفلة، فعلت أشياء غبية ومجازفة. لكن الآن أنا سعيدة لأنني جازفت لأن تلك المجازفات أخذتني إلى مكان ما. لكن بالتأكيد لم يكن الأمر سهلًا دائمًا.

كيف أفادتك المخاطرة والمجازفة؟

الجلوس والتفكير في الأشياء لا يؤدي إلى شيء. لا تهم مدى روعة خططك إذا لم تتحرك وتقم بتنفيذها. لم أكن أعرف دائمًا إلى أين أذهب، لكن ذلك لم يمنعني أبدًا. لقد واجهت بعض المواقف الصعبة، فقد أفلست، وفقدت وظيفتي، وأشياء من هذا القبيل. لم يكن ذلك ممتعًا بالطبع، لكن هذه الأشياء أوصلتني إلى مكاني الحالي. الطريقة التي أرى بها الأمر هي أنه ليس مدى معرفتك أو مدى ذكائك هو ما يهم، ولكن ما تقوم به فعليًّا. ولقد كنت دائمًا جيدة في ذلك. في فعل الأشياء.

ما النصيحة التي قد تقدمينها للأشخاص الذين يقابلونك؟ ما الذي يجب عليهم تذكره؟

[تصمت هُنيهة] لا تخف من حقيقة أنني في بعض الأحيان أشعر بالضيق الشديد. لا

تتراجع لمجرد أنني أستطيع رفع صوتي قليلًا. أنا لست غاضبة لمجرد ضغطي على الناس، ولكن يجب عليهم أيضًا أن يبدؤوا بالعمل. كثيرًا ما نتحدث أنا وزوجي عن مدى اختلافنا في إيصال الرسالة. فبينما هو يقوم بإعطاء خلفية حول الموضوع وملابساته لمدة عشر دقائق ثم يتجه لصلب الموضوع ومقصده، أذهب مباشرة إلى مقصدي وأخبر الناس بما هو هام. ربما أضع القليل من معلومات الخلفية، وربما لا. يجب على الناس أن يضعوا في اعتبارهم أنه يمكنك العمل دون التحدث طوال الوقت. ضع طاقتك في المهمة في متناول اليد بدلًا من وضعها في مجموعة من الأشياء الأخرى. ثم يمكنك فعل ما يحلو لك مع الأشخاص في عطلة نهاية الأسبوع.

هاكان هو بائع مساحات إعلانية على إحدى القنوات التلفزيونية التجارية الرئيسة. ذو شخصية صفراء في معظمها ولكن مع بعض البقع الخضراء. لا أزرق أو أحمر.

ما رأيك في هذه الأداة؟ لغة ديسا DISA؟

رائعة حقًّا! أداة مفيدة للغاية يجب أن يعرف عنها المزيد من الناس. لقد تعرفت على الكثير من نفسي في الكتاب أيضًا. لقد كان رائعًا. عرضت الكتاب على كل شخص أعرفه، وكان علينا فقط أن نضحك حول مدى دقته. لقد قرأت معظم الكتاب، معظمه عن الأصفر بالأخص. أنا لا أتفق مع كل شيء، لكن معظمه كان دقيقًا.

أي أجزاء السلوك الأصفر كنت تعتقد أنها الأكثر دقة؟

إننا ذوو الشخصيات الصفراء مبدعون وواسعو الحيلة للغاية. الناس يقولون لي ذلك دائمًا. أيضًا، أنا ماهر في حل المشكلات المعقدة، لأنني أستطيع رؤية الحلول بطريقة مختلفة عن أي شخص آخر.

ماذا تقصد بـ "مختلفة"؟

قال آينشتاين ذات مرة إنه لا يمكنك حل مشكلة بنفس طريقة التفكير التي خلقتها في الأساس. أو شيء من هذا القبيل. أعتقد أن هذا صحيح تمامًا. وهذا هو السبب في أنني دائمًا أتعامل مع أي مشكلة بعيون جديدة ومنعشة. يقدر عملائي دائمًا تفكيري الإبداعي. وأنا جيد حقًا في كسب الناس. لطالما وجدت أنه من السهل سحر الناس والتأثير عليهم؛ إنها نوع من المواهب الطبيعية في الواقع. أعرف الكثير من الناس؛ ودائمًا ما كنت كذلك. وأنا رائع في التحدث أمام الجمهور. في المدرسة، كنت رئيس اتحاد الطلاب وكثيرًا ما كنت أتحدث إلى المدرسة بأكملها.

المدرسة بأكملها؟

نعم لجميع الطلاب. أو ليس للجميع، في الحقيقة. حسنًا، عادةً إلى صفي فقط. جميع الطلاب الجدد. ولكن كان هناك دائمًا جو رائع، وكان الناس يحبونه. ومنذ ذلك الحين وأنا أحب التحدث أمام الناس. غالبًا ما يُطلب مني أن أكون المتحدث في سياقات مختلفة.

هل يمكنك أن تعطيني بعض الأمثلة؟

نعم بالتأكيد. عندما تكون هناك مشاريع في العمل، على سبيل المثال، أكون أنا دائمًا الشخص الذي أتحدث مع مديرنا. كما أنني أقدم عروضًا تقديمية رائعة في اجتماعات العملاء أيضًا. وإذا كان هناك العديد منا من الشركة، فأنا الذي أتحدث.

ما رأي الآخرين في ذلك؟

ليس هناك أى مشكلة. إنهم يحبون تجنب الأمر. الكثير من الناس يجدون صعوبة في التحدث أمام الناس، كما تعلم على الأرجح. هل أنت طبيب نفساني؟ أنا أعرف فتاة

معالجة نفسية. تعمل في سجن. يبدو الأمر مثيرًا للاهتمام. وتقول إن معظم السجناء بائسون للغاية، وهو أمر لا يصعب تصديقه. إذا كان الأمر يرجع لي كنت لن أجعل السجن مغلقًا هكذا.

أنا لست في الواقع طبيبًا نفسانيًا. أنا متخصص في السلوك.

كان هناك شيء واحد في الكتاب لم أفهمه: مجالات التحسين.

ما الذي كانت تعنيه في رأيك؟

تحدث الكتاب عن كيفية سرعة الشخص الأصفر في اتخاذ القرارات، وهذا صحيح. لكني أختلف مع فكرة أن قراراتي لم يتم التفكير فيها جيدًا. فأنا أميل إلى التحليل بشكل كبير. وأقوم دائمًا بإجراء بحث شامل. أجمع كل الحقائق قبل أن أقرر أي شيء. لذلك في هذا الصدد لم يكن الكتاب دقيقًا.

هل هناك أخطاء أخرى برأيك؟

إنني أستخدم الكثير من الكلمات عندما أنتقد. هذا خطأ تمامًا. أنا موجز للغاية. أنا واضح للغاية، لذلك لا أعتقد أن ذلك كان دقيقًا. أيضًا يمكننا أن نتحدث حول مسألة اتباع الشعور الغريزي والحدس؛ فهذا في الواقع شيء جيد، وليس نقطة ضعف.

أن تتبع شعورك أكثر من الحقائق؟

بالضبط. البشر كائنات عاطفية. لذا يجب أن نستخدم مشاعرنا. خصوصًا أنا. أنا شخص حدسي للغاية، لذلك أنا جيد حقًا في ذلك. ليس كل شخص لديه حس غريزي جيد، لذا فهذه ميزة حقيقية.

ربما يكون ذلك صحيحًا. هل تعتقد أن الناس يمكن أن يطوروا مشاعرهم الغريزية أو الحدسية بمرور الوقت؟

لا، إنه شيء تولد به. إما أن يكون لديك، مثلي، أو لا.

إذًا، فقد فات الأوان لفعل أي شيء حيال ذلك؟

لا، لم يفت الأوان بعد. لم يكن هذا ما قصدته.

لكنك قلت إذا لم يكن لدى الناس الشعور الغريزي فلا يستطيعون تطوير هذه المهارة؟

حسنًا، ربما كنت أبالغ. ولكن الأمر مهم بالتأكيد!

هل تحتاج في أي وقت إلى إبقاء العواطف تحت السيطرة واستخدام المنطق بدلًا من ذلك؟

أوه نعم، بالتأكيد. من المهم جدًّا التفكير بشكل منطقي وعقلاني. أقول ذلك دائمًا. عليك أن تنظر إلى ما ينجح وتبدأ من هناك. أعتقد أن الأمر يكون أسهل على شخص مثلي لديه بعض الخبرة. لقد كنت مندوب مبيعات لسنوات عديدة، لذلك أعرف ما يجب مراعاته.

أنا آسف، لكني مشوش قليلًا. أخبرتني للتو أن الشعور الغريزي هو ما يهم. كيف توفق بين كلا الأمرين؟

أنت تحرف كلامي. لم أقل أبدًا إنه لا يجب استخدام المنطق. [عند هذه النقطة، يقوم هاكان بعقد يديه على صدره ويضغط على شفتيه] ما أقوله هو أنه يجب عليك اتباع الشعور الغريزي. [يتوقف] والحقائق.

لنكمل. ما هو أكثر شيء عملي تعلمته بعد قراءة الكتاب؟

إن ذوي الشخصيات الزرقاء مملون. على الرغم من أنني كنت أعرف ذلك مسبقًا. لكن لم أكن أعلم أنهم ذوو لون أزرق. لكن هؤلاء الحمقى الروتينيين.. يا إلهي... أتذكر مرة كنت أعمل في مشروع. لم يكن هناك شيء معقد للغاية، وقد فعلنا الشيء نفسه من قبل. كانت طريقة خاصة لبيع خط إنتاج جديد. كان لدينا شخصان لديهما شخصيات زرقاء في الفريق. لقد كانا أذكياء، ومطلعين جيدًا، وكل شيء، لكنهما لم يبدآ العمل أبدًا. لقد خططا وكتبا قوائم وأجريا حسابات ودققا بالتفاصيل. لكنهما لم يفعلا أي شيء في الواقع!

ربما لم يكونوا بارعين في استخدام شعورهم الغريزي؟

ماذا تقصد؟

إذًا فأنت تجد أنه من الصعب العمل مع ذوي الشخصيات الزرقاء؟

لا يمكنهم مواكبتي، هذا كل شيء.

هل أثر ما تعلمته في الكتاب على حياتك الشخصية بأي شكل من الأشكال؟

لا، أنا دائمًا كما كنت. لدي الكثير من الأصدقاء. الحفلات التي ننظمها في المنزل أسطورية. الجيران يتحدثون عنها لأشهر بعد ذلك.

إذًا أنت تدعو الجيران أيضًا؟ يبدو ذلك لطيفًا.

أوه، مستحيل! إنهم مملون للغاية.

ولكن ما الذي يتحدث عنه الجيران إذًا؟ إذا لم يكونوا قد أتوا حتى للحفلة؟

[يتوقف] حسنًا، يا صديقي، من يدري؟ ها ها!

ما النصيحة التي تقدمها للناس الذين يقابلونك؟ ما الذي يجب أن يأخذوه بعين الاعتبار؟

من يقابلونني؟

نعم. كيف تريد أن يتفاعل معك من حولك؟

دعني أخبرك. لا تأخذ الحياة على محمل الجد. أعني أننا نعيش مرة واحدة فقط. يجب على الناس تذكر ذلك. يجب علينا جميعًا أن نسمح لأنفسنا بالمرح في الوقت نفسه، وألا نركز على الأشياء الصغيرة طوال الوقت. استمر وامضِ للأمام. لا تعلق في شراك الأشياء. فالحياة مجرد نزهة.

حسنًا، هذا ما تؤمن به. ولكن ما هي النصيحة التي ستقدمها لأولئك الذين يلتقونك؟ كيف تريدهم أن يعاملوك؟

بابتسامة. يمكنك أن تفعل الكثير بابتسامة.

وعندما يتعلق الأمر بالعمل؟ كيف تريد أن يتم التعامل معك هناك؟

نفس الشيء الذي قلته للتو. بابتسامة. والباقي ينساب تلقائيًا بعد ذلك.

[وقفة] حسنًا. لا يوجد أي شخص مثالي. لدينا جميعًا عيوبنا ونواقصنا، لذا ما هي نقاط ضعفك، في رأيك؟

لا أفكر بهذه الطريقة عادةً. يكون تركيزي دائمًا على الأشياء الإيجابية. أحب أن أركز على الأشياء الجيدة في الحياة. إذا كان الجميع يفكرون حول ما لا ينجح، فلن يتم فعل شيء، أليس كذلك؟

هذا منطقي، ولكن كل نمط شخصية له نقاط ضعف. وهي لا تختفي لمجرد أننا نتجنب الحديث عنها.

ليس هذا ما قصدته. ما قصدته هو أنه لا يجب التركيز على الأشياء السلبية. من الأفضل التركيز على الإيجابيات. يعلم الله أن هناك ما يكفي من الأشياء المحبطة في العالم بالفعل، أليس كذلك؟ خذ على سبيل المثال السلوك الأخضر. إنهم قلقون من كل شيء. يرون الخطر في كل مكان. أعني، لا يمكنك أن تشعر بالقلق طوال الوقت. لا يسير الأمر هكذا. لدي جار يخاف من كل شيء. الأشياء الجديدة بشكل خاص، وهي الأشياء التي أجيدها. أحيانًا أعتقد أنه يخاف حتى من ظله. أو فكِّر في السلوك الأزرق ورهاب المخاطر! حيث كل شيء يمثل خطرًا عليهم. حتى إذا كنت تعرف النتيجة التي ستحصل

عليها، فلا يزالون يركزون على المخاطر. هذا غير مفهوم بالنسبة لي.

أنت محق تمامًا! لا يميل ذوو الشخصيات الخضراء لتغيير الأشياء، وذوو الشخصيات الزرقاء يعلقون في تحليل المخاطر. هل ترى أي نقاط ضعف في السلوك الأحمر؟

مشاكسون وعدوانيون. هذا ما أفكر فيه عن ذوي الشخصيات الحمراء. الكثير منهم في الواقع بغيضون للغاية. بالتأكيد، إنهم موجهون نحو النتائج وما إلى ذلك، ولكن لا حاجة لأن تكون وقحًا لإنجاز الأمور. كما قد يكون بعضهم موجزًا جدًا. كما تعلم، قد ترسل إليهم رسالة نصية طويلة لطيفة، والرد الذي تحصل عليه هو: "حسنًا". يستغرق الأمر خمس ثوانٍ لكتابة رسالة أطول، ولن تكلفك شيئًا، وهي أكثر أناقة بكثير! أنا دائمًا حريص جدًا على كيفية التعبير عن نفسي.

إذًا فقد قمت بتحليل نقاط الضعف لدى ذوي الشخصيات الخضراء والزرقاء والحمراء. هل تعتقد أن هناك مجالات لتطوير السلوك الأصفر؟

نعم... كل هذا يتوقف على الوعي الذاتي. من دون الوعي الذاتي، يمكن أن تصبح الأمور مجنونة قليلًا.

هل تفكر في أي شيء محدد؟

الجزء حول كون الشخص الأصفر مستمعًا سيئًا. هذا مهم، لأنه إذا لم تكن على علم به، يمكن أن تفشل المحادثة. على الرغم من أنه في بعض الأحيان لا يمكنك فقط الجلوس والاستماع. في كثير من الأحيان أُجبر على تولي القيادة في الاجتماعات وإدارة العرض وإلا لن يحدث شيء. لكن يمكنني أن أحافظ على سير الأمور، لذا فهي تعمل بشكل جيد للغاية.

حسنًا، يمكن إذًا لبعض ذوي الشخصيات الصفراء أن يتعلموا الاستماع بشكل أفضل. كيف تبدو الأمور بالنسبة لك؟ هل تعتقد أن لديك نقاط ضعف يمكن أن تعمل عليها؟

[فترة توقف طويلة للغاية].

لا شيء يتبادر إلى ذهني الآن.

إليزابيث هي ذات شخصية خضراء مع بعض العناصر الزرقاء. لديها أيضًا لمحة من اللون الأصفر ولكن لا شيء أحمر على الإطلاق. وهي تعمل في منظمة رعاية صحية عامة.

ما رأيك في هذه الأداة؟ لغة ديسا؟

كان من الممتع قراءة الكتاب! شعرت أنني أعرف بالفعل الكثير عن شخصيتي، لكن أعتقد أن هذا جعلها أكثر وضوحًا. الآن أعرف أن ذوي الشخصيات الحمراء يعتقدون أنني عنيدة، وأنني حذرة قليلًا بطبيعتي. لكنني أريد أن يكون الجميع متفقين وفي وئام. فالتعاون مهم بالنسبة لي، وأعتقد أن الجميع يحبون أن يشعروا بذلك.

ما هي أهم النقاط الرئيسة التي تعلمتِها من الكتاب؟

أعطاني ابني الكتاب كهدية لعيد ميلادي. إنه لطيف للغاية، دائمًا ما يعطيني هدايا وأشياء، على الرغم من أنني قلت إنني لا أريد أي هدايا. إنه عاطل عن العمل ولديه بعض المشاكل المالية، لكنه عطوف. استغرق الأمر مني بعض الوقت لبدء قراءة الكتاب. في الواقع، كان من الصعب بالنسبة لي الدخول في الأمر، ويرجع ذلك غالبًا إلى أنني تتم مقاطعتي طوال الوقت. ولكن بمجرد أن بدأت، استمتعت به! هناك أمثلة مضحكة

ورائعة. قرأت الأقسام الخاصة بألوان زوجي بصوت عال له، وضحكنا كثيرًا.

ما هي الألوان التي تعتقدين أنه يملكها؟

أوه، إنه في الواقع أصفر وأزرق في الوقت نفسه. هل يمكن لشخص أن يكون هكذا؟

نعم. هذا ممكن تمامًا. ما الذي كان مضحكًا برأيك؟

الأجزاء المتعلقة بتفاؤله بالوقت. فهو يعتقد دائمًا أنه سينجز أكثر مما يفعل في الواقع. فمثلًا نعلق في حركة المرور في الثانية التي نركب فيها السيارة. أو يقفز إلى الحمام ليستحم قبل بدء وصول الضيوف بثلاث دقائق. أشياء من هذا القبيل. لكن هذا التفاؤل هو جزء من السبب الذي جعلني أُغرم به منذ ثلاثين عامًا. إنه رجل جيد.

وما الذي ستأخذينه معكِ من الكتاب في شكل معرفة عملية؟

إنني أكون متوافقة مع ذوي الشخصيات الخضراء الآخرين، وهذا أمر جيد، لأن هناك الكثير منا! أحببت الجزء المتعلق بكيفية رعاية ذوي الشخصيات الخضراء بعضهم لبعض طوال الوقت. هذا مهم. عليك القيام بذلك. ولكن في الوقت الحاضر، يبدو كما لو أن الجميع قد أصبحوا أكثر أنانية، ولكن لا أعتقد أن الأمر سيبقى كذلك على المدى الطويل. قرأت أيضًا الكثير عن اللون الأصفر، مثل زوجي، وعن الشخصيات الزرقاء، مثل أختي. إنها متحفظة للغاية. متصلبة جدًّا وغير مهتمة قليلًا.

غير مهتمة بماذا؟

ببقية العالم، حقًّا. فهي لا تسأل أبدًا كيف تسير الأمور، وبالكاد تتصل بك في عيد ميلادك.

بالكاد تتصل؟ هل هذا يعني أنها لا تتصل بكِ في عيد ميلادك؟

حسنًا، إنها تفعل. ولكن يبدو الأمر كما لو أنها تفعل ذلك بدافع الالتزام وليس بدافع الاهتمام الحقيقي. ويمكن أن تكون منتقدة أيضًا. لقد قام تومي زوجي بإعادة تصميم باحتنا الخلفية قبل بضع سنوات. ثم جاءت إيفور -إنها أختي- وكان أول شيء فعلته هو انتقاد عمله.

ماذا قالت؟

كانت الكلمات الأولى التي ظهرت من فمها تشير إلى أن الدرابزين كان مائلًا قليلًا بمقدار درجتين عن المستوى المطلوب.

وهل كان كذلك؟

حسنًا، لقد كان معوجًا قليلًا. ولكن لماذا كان عليها أن تشير إلى ذلك؟ لقد كان يعمل في الأمر لعدة أسابيع، وبدلًا من أن تجامله لعمله الشاق، بدأت سريعًا في انتقاد كل شيء.

إذًا لم يكن مجرد الدرابزين فقط هو الذي انتقدته؟

[تهز إليزابيث رأسها نافية].

ما رأيك في ذوي الشخصيات الحمراء؟

حسنًا... لا بأس بهم وفق طريقتهم الخاصة. [تتوقف]

ماذا تعنين؟

إنهم فعالون للغاية. إنهم ينجزون الكثير وهم سريعون. في بعض الأحيان أتمنى لو كان لدي المزيد من هذا الطموح في داخلي، لكني لا أفعل ذلك. فأنا ببساطة هو أنا.

لكن ألا تعتقدين أنه قد يكون من المفيد أن تكون أحمر قليلًا في بعض الأحيان؟

نعم بالتأكيد. ولكن أنت من أنت. وهم يمكن أن يكونوا قاسين قليلًا.

كيف يكونون قاسين؟

حسنًا، يكونون حادّين قليلًا في بعض المواقف. رئيس قسمنا ربما يكون أحمر. يمكنه أن يقول أي شيء. والجراحون فظيعون في التعامل معهم كذلك. يديرون الناس من حولهم بأي شكل يريدون.

كيف يؤثر هذا عليكِ؟

من الصعب عليّ التعامل مع النزاعات والصراعات. لا يمكنك تجنب ذلك تمامًا، أعلم ذلك، ولكن من الصعب عندما يقوم الجميع بالتعنت طوال الوقت.

فهل الجميع على خلاف طوال الوقت؟

ليس الجميع فعليًا. وليس كل الوقت بالطبع. ولكن لدينا بالتأكيد مشاكل في التواصل. هناك جو عام سيئ، والإدارة لا تستمع. يعاني الكثير منا في بيئة العمل هذه. لقد كنت في إجازة مرضية العام الماضي.

هل تناولتِ هذا مع رئيسك في العمل؟

حاولنا، قبل خمس سنوات. لم يساعد ذلك كثيرًا. لقد تحسن الوضع لفترة، ولكن بعد ذلك عادت الأمور إلى طبيعتها.

حسنًا وكيف تشعرين الآن؟

كل شيء على ما يرام. لدينا فريق رائع من الأشخاص في العمل، وهذا أمر مهم. ندعم بعضنا بعضًا. يعمل الكثير منا هناك منذ فترة طويلة ولا نريد المغادرة.

ما رأيك في لونك الخاص؟ بصفتك شخصًا أخضر كيف تتعاملين مع الألوان الأخرى؟

حسنًا، ذوو الشخصيات الحمراء صعبو المراس بالطبع. إنهم لا يحبون ذوي الشخصيات الخضراء، على الرغم من وجود الكثير منا. إنهم يشكون منا؛ لقد سمعت هذا شخصيًا. يقولون أشياء؛ ويصفوننا بصفات أو أسماء بلا داع.

ماذا تقصدين بذلك؟ هل يمكنك إعطاء مثال محدد؟

ليس لدي مثال محدد، لكنه شيء فقط تعرفه هكذا. تشعر به عندما تكون غير راضٍ. إنه يكون عالقًا في الهواء.

قلتِ إن مديرك كان أحمر؟

ليس مديري المباشر، ولكن رئيس القسم. إنه بالتأكيد أحمر.

وكيف تعرفين ذلك؟

حسنًا، إنه كذلك. إنه واضح كالنهار. يمشي بسرعة، يتحدث بسرعة. متطلب جدًّا. موجه نحو الأهداف. قاسٍ. ويقوم بعمل خصومات للموظفين.

إذا قمت بتنفيذ خصومات تكون قاسيًا؟

قطعًا.

فكيف تسير الأمور مع رئيس القسم إذًا؟

لا أدري، لا أعرف. لم أتحدث إليه مباشرة. لكننا نعلم بالأمر فحسب.

كيف تعرفون؟

سمعنا عن موظفين آخرين دخلوا معه في جدالات محتدمة وكانوا عرضة للعقاب.

ماذا حدث بعد ذلك؟

تم تأنيب أحدهم بقسوة بسبب أشياء صغيرة مثل الوصول في وقت متأخر. تم استدعاؤه إلى المكتب على الفور. ولكن ليس أنا. أنا دائمًا أصل في الوقت المحدد.

إذًا لم يأت أحدهم في الوقت المحدد للعمل وتم انتقاده لذلك؟

لقد حصل على لفت انتباه مع بعض اللوم.

ماذا قيل حينها؟

لم أكن هناك بالطبع، ولم أسمعه، لكنه أخبرني أنه ما كان يجب التعامل معه بهذه الطريقة.



هل تعتقدين أنه لا بأس في أن تتأخر عن العمل؟

لا، بالطبع.

ولكن أليس رئيس القسم هو المسؤول عن تصحيح مثل هذا السلوك؟

أعتقد ذلك، لكن هذا يعتمد على كيفية القيام بالأمر.

هل صرخ وصاح؟

لا، لكنه قال إنه لا يُسمح لأحد هنا بالتأخر، وإذا جاء متأخرًا مرة أخرى، فسيتلقى تحذيرًا.

وكم مرة تأخر من قبل؟

أوه، إنه لا يصل في موعده أبدًا.

حسنًا. ما الذي تريدين أن يعرفه الآخرون عنكِ عندما يقابلونكِ في الحياة الواقعية؟ كيف تريدين أن يعاملونكِ؟

حسنًا، سيكون أمرًا رائعًا إذا فهم الناس أن البعض منا يريد أن يأخذ الأمور بسهولة. وأنني لا أستمتع بتغيير الأشياء طوال الوقت. كما أنني أود أن أحصل على فرصة للتعرف على الأشخاص قليلًا قبل أن نغوص في العمل. لنحتسي القهوة معًا مثلًا، ونتحدث لبعض الوقت. من الجيد أن تتعرف على الناس كأشخاص، وبعد ذلك يمكننا العودة إلى العمل.

هل من شيء آخر؟

نعم، نحن -ذوي الشخصيات الخضراء- لسنا رائعين في التعامل مع النزاعات والصراعات. فنحن بحاجة إلى تعلم كيفية التعامل مع ذلك بشكل أفضل.

ستيفان هو خبير اقتصادي أزرق يعمل في المقر الرئيس لشركة كبيرة جدًّا، ولديها مكاتب في العديد من البلدان الأوروبية. يقول إن لديه بعض اللمحات من اللون الأحمر. لكن لا يمكنه تحديد أي شيء أصفر أو أخضر في سلوكه.

ما رأيك في هذه الأداة لغة ديسا؟

إنها مفهوم مثير للاهتمام. يبدو أنه تم إجراء الكثير من الأبحاث حول هذا الموضوع، وهو أمر أجده مثيرًا. لقد رأيت شكلًا من أشكال هذه الأداة من قبل، لكنه كان نظامًا يصنّف الأشخاص من خلال تحديد مجموعات أحرف مختلفة. وسيكون من المثير للاهتمام مقارنة النموذجين.

هناك العديد من الأدوات المختلفة المتاحة. يرتكز معظمها على نفس البحث الأساسي، ولكن مع مرور الوقت تطورت بشكل مختلف. الأداة التي أستخدمها دقيقة بشكل خاص.

هل تقصد في ما يتعلق بالموثوقية أو الصلاحية؟

على كلا المستويين. أود أن أوصي أيضًا بكتاب مارستون "مشاعر الأشخاص الأسوياء" إذا كنت ترغب في معرفة المزيد. ما هي الاستنتاجات التي توصلت إليها بعد قراءة الكتاب؟

كان من المثير للاهتمام أن نرى كيف قام المؤلف بهيكلة وتنظيم الكتاب. لقد كتب عن ذوي الشخصيات الحمراء أولًا، ثم عن ذوي الشخصيات الصفراء ثم الخضراء ثم الزرقاء. وتم شرح كل موضوع جديد بالإشارة إلى الألوان الأربعة المختلفة. كان ذلك جيدًا لأنه كان يعني عدم الشعور بالملل من أي لون محدد. ولقد لاحظت أنه كان هناك دائمًا نفس العدد تقريبًا من الصفحات لكل لون، وهو أمر مثير للإعجاب. أتساءل كيف تمكن من ذلك؟

في ما يتعلق بأنماط السلوك، ما الذي تعلمته حتى الآن؟

إن الناس مختلفون. كنت أعرف ذلك بالفعل، بالطبع، ولكن كان من المثير للاهتمام أن نرى بالضبط كيف نختلف. وكانت هناك أمثلة جيدة في الكتاب. على سبيل المثال، كنت مهتمًا بشكل خاص بالسلوك الأحمر.

وما هي آراؤك حول ذلك؟

إنهم لديهم دافع هائل للمضي قدمًا. لدي زميل له هذا النوع من السلوك والدافع. دائمًا ما يمضي قدمًا ويسير للأمام، ودائمًا ما يكون الأول في الطابور. إن قدرته على اتخاذ

القرارات سريعًا مثيرة للإعجاب للغاية. ينتهي به الأمر بارتكاب الكثير من الأخطاء، بالطبع، لكنه يقوم بتصحيحها بسرعة، لذلك لا أعتقد أنها مشكلة كبيرة.

هل تعمل بشكل جيد مع ذوي الشخصيات الحمراء؟

نعم، على ما أعتقد. بالتأكيد، غالبًا ما يكونون مهملين، كما قلت، ولكن يمكنك مساعدتهم على أن يكونوا أكثر دقة. دوري هو التأكد من التزامنا بالخطة، وهذا ليس شيئًا يبرع فيه ذوو الشخصيات الحمراء. لكنهم غالبًا ما يجيدون الارتجال، وهي مهارة قيمة. وهم شجعان.

يبدو أنك ليس لديك أي مشاكل كبيرة مع السلوك الأحمر؟

لا، هذا يعتمد على ما تعنيه بكلمة "كبيرة" لكنني عمومًا يمكنني أن أقول إنه ليس لدي أي مشاكل كبيرة معهم. لكن، ومع ذلك، أعتقد أنهم يواجهون صعوبة أكبر في التعامل مع أشخاص مثلي.

ماذا تقصد؟

أنا دائمًا ما أريد كل شيء منظمًا بشكل جيد. بلا أي أخطاء. في عملنا هذا، نتعامل مع المال والشؤون المالية وليس هناك أي مجال للخطأ. يتطلب هذا المجال نوعًا دقيقًا من الأشخاص. إذا كنت قد فهمت الكتاب بشكل صحيح، فإن ذوي الشخصيات الحمراء لا يهتمون بالتفاصيل، وهو ما يشكل أساس عملي. حيث ستكون هناك عواقب وخيمة إذا كنت مهملًا في الكسور العشرية. لا يمكن أن يحدث ذلك.

حسنًا. ماذا عن الألوان الأخرى؟ كيف تكون علاقتك مع ذوي الشخصيات الخضراء؟

جيدة إلى حد ما. كلانا -على الأقل وفقًا للكتاب- انطوائي، وأعتقد أنه أمر إيجابي. إذ يمكنك تكريس نفسك للعمل بدلًا من مجرد التراخي والدردشة. [وقفة]

لكن ذوي الشخصيات الخضراء يحبون الدردشة؟

هذا صحيح، إنهم كذلك. أما أنا فلا؛ إلا إذا كان الأمر مرتبطًا بالعمل. حينها يمكننا التحدث لفترة طويلة. ما لا يعجبني في ذوي الشخصيات الخضراء هو أنهم يميلون إلى التظاهر بالعمل. غالبًا ما يكونون بعيدًا عن مكاتبهم، ويقومون بشيء آخر بدلًا من العمل، وهذا يبطئ كل شيء. إنها مشكلة.

هل تجد أن هذه مشكلة شائعة في مكان عملك؟

نعم.

وماذا فعلت لمعالجتها؟

لا شيء.

لم لا؟

إنها ليست مسؤوليتي. إنها مشكلة إدارية.

وهل أثَرت المشكلة مع فريق الإدارة؟

لا.

إذًا يتظاهر بعض زملائك في العمل بأنهم يعملون، وهذا يبطئ الفريق بأكمله. وقد لاحظت هذا ولكنك لم تفعل شيئًا حيال الأمر؟

هذا صحيح.

لكن لم لا؟

كما قلت من قبل، إنها مشكلة إدارية. ليس لدي أي سلطة للتصدي لهذه المشكلة.

ماذا كنت ستفعل لو كانت لديك السلطة؟

هذا سؤال افتراضي.

نعم، ولكن دعنا نقول فقط أنك أصبحت كذلك.

لكن هذا ليس الوضع الفعلي. لست مهتمًا بالإدارة، لذا لا أعرف ماذا سأفعل.

بدافع الفضول فقط؛ إذا طلب منك رئيسك النصيحة بشأن هذه المشكلة بالضبط: موظف لا يفعل ما يجب عليه فعله، فما النصيحة التي ستقدمها؟

بشكل افتراضي بحت؟

نعم.

سأطلب من الرئيس المتابعة مع الموظف بشكل متكرر. وأن يقدِّم له تعليقات وملاحظات حول ما لا ينجح أو يعمل بشكل صحيح، وأن يطلب منه بناء على ذلك تغيير السلوك الإشكالي.

حسنًا. هل يمكن أن نتحدث قليلًا عن السلوك الأصفر؟

[عند هذه النقطة، يعقد ستيفان يديه على صدره ويومئ موافقًا].

كيف ترى ذوي السلوك الأصفر؟

إنهم مزعجون قليلًا. أتمنى فقط أن يأخذوا الأمور على محمل الجد. لنبدأ بالعمل أولًا. بالطبع، أدرك أنك تحتاج أيضًا إلى الاستمتاع في العمل، ولكن ليس لأغلب اليوم. لا يمكنك أن تعبث وتضيع الوقت خلال ساعات العمل. وأسوأ شيء هو أنهم يتجولون في الأرجاء فقط مُحدثين ضجيجًا، ومُزعجين الجميع بثرثرتهم. في بعض الأحيان يمكن أن يكونوا مسليين للغاية، ولكن العمل عمل واللعب لعب. هناك أيضًا مشكلة عدم قدرتهم التامة على معرفة الحقائق الصحيحة. أعتقد أنهم غير أكفاء عندما يتعلق الأمر بقضايا الواقع. إنهم لا يأخذون أي شيء على محمل الجد، وهذا يؤدي إلى الكثير من الأخطاء. على سبيل المثال، إذا عمل شخص أصفر تمامًا كمراقب، فكيف سينجح ذلك؟ حتى إنه لن يعرف ما الذي يبحث عنه أو يراقبه. لكن المشكلة الخطيرة حقًّا هي أنهم يقولون أشياء كثيرة غير صحيحة. على سبيل المثال، قد يقولون إنهم قاموا بمراجعة تفاصيل معينة مرتين دون القيام بذلك فعليًا. أو يصرّون على أنهم ليسوا مهملين على الرغم من حقيقة أن الجميع يمكنهم بالتأكيد رؤية أنهم كذلك تمامًا. الأمر برمته محبط ومزعج للغاية.

هل سبق لك أن تعرفت على شخص أصفر؟

كيف يمكنك تجنب ذلك؟ إنهم "يسكبون" قصة حياتهم لمن يريدون، مع عدم وجود أي تمييز. يعتقدون أننا جميعًا مهتمون بمنزلهم الصيفي، أو كلابهم، أو أسنان طفلهم الجديدة، أو قارب الصيد الجديد لأخيهم. لكن كل ذلك ليس له أي أهمية على الإطلاق.

هل سبق لك التسكع أو التنزه مع شخص أصفر؟

لا، أنا أميل إلى تجنبهم.

لماذا؟

لن أكون قادرًا على تحمل كل هذا الكلام والثرثرة. كانوا سيتحدثون معي حتى الموت. لا يمكنني الاستماع إليهم وهم يصرخون في كل شيء ولا شيء. ولا تعرف أبدًا ما إذا كان ما يقولونه صحيحًا حقًّا. هذا يزعجني. إنها يبالغون طوال الوقت؛ فقط اجعلني أقضي خمس دقائق مع شخص أصفر وستكون نهايتي. دائمًا ما يتحدث زوج أختي عن منصبه الجديد في العمل. لكنه يصفه بشكل مختلف في كل مرة. لقد سألته عن مسماه الوظيفي، لأنني لم أفهم ما يفعله بالفعل، لكنه دائمًا ما يكون غامضًا للغاية. ذات مرة سألته كيف تنمو الشركة فانهمرت عليّ خطبة طويلة مملة عن كيف كانوا على وشك الحصول على براءة اختراع عالمية على شيء ما. لكنه لم يخبرني كيف سيحدث ذلك وما هي تفاصيل المشروع. كان ميئوسًا منه.

ربما لم يعرف الجواب؟

إذًا كان يجب أن يقول ذلك! "لا أعرف". أعني ما مدى صعوبة ذلك؟ لكنه عوضًا عن ذلك، ترك فمه ينفجر بمئة مليون كلمة لم أكن مهتمًّا بأي منها.

ما النصيحة التي تقدمها للآخرين لمساعدتهم على التفاعل معك بشكل أفضل؟

سؤالٌ جيد. أنصحهم أن يحترموا رغبتي في أن أكون محترفًا وألا أخصص وقتًا ثمينًا لأشياء لا تتعلق بالعمل. يجب أن يكونوا مستعدين جيدًا عندما يأتون إليّ مع الأسئلة. حيث إنني أحتاج إلى الكثير من المعلومات الأساسية لأتمكن من تقديم إجابة مناسبة.

ما هي أكبر نقاط ضعفك؟

دعني أفكر. أحيانًا أكون منغمسًا جدًّا في التفاصيل. وأنا أعلم ذلك. لا أعتقد أنها مشكلة في العمل، ولكن في حياتي الخاصة يمكن أن تكون مشكلة.

كيف ذلك؟

زوجتي ذات شخصية حمراء. إنها تعتقد أنني بطيء في كل شيء، وهي مُحقة في ذلك. أنا أميل إلى الشك في الأفكار الجديدة. لا يعني ذلك أنني لا أستطيع التغيير، لكنني غالبًا ما أرى مشاكل حيث لا توجد مشاكل فعلية. أحيانًا أجد صعوبة في اتخاذ القرارات وأشعر بالقلق. نحن حقًّا بحاجة إلى تلفزيون جديد في المنزل، لأن الحالي أصبح معطوبًا. ولكن هناك العديد من النماذج والأشكال المختلفة، ولم يكن لدي الوقت للقيام بالبحث المناسب. تعتقد زوجتي أننا بحاجة فقط إلى أن نأخذ عشر دقائق ونذهب لشراء واحد جديد. ولكن ماذا لو لم يكن جيدًا؟ كيف أعرف ما إذا كان هذا هو النوع الذي نحتاجه؟ فهو في النهاية استثمار كبير. لذلك فنحن فقط نتعامل ونتأقلم مع القديم.

أي أفكار أخيرة؟

كما قلت، إنه مفهوم مثير للاهتمام. وسأطلب كتاب مارستون.

20

إليك فرصة لاختبار مهاراتك! إنه شيء ممتع يمكنك استخدامه لاختبار معرفتك. إلى أي مدى تعرف حقًّا كيف يتصرف الناس؟ آمل أن تؤدي الإجابات التي تحصل عليها إلى مناقشات مثيرة للاهتمام على مائدة العشاء في المنزل.

1. أي مزيج من الأنماط الشخصية يتوافق بشكل طبيعي على المستوى الاجتماعي؟

اثنان من ذوي الشخصيات الصفراء

اثنان من ذوي الشخصيات الحمراء

أصفر وأحمر

أزرق وأخضر

كل ما سبق

2. أي مجموعة من الأنماط الشخصية تعمل معًا جيدًا بشكل طبيعي؟

الأخضر مع أي شخص آخر

اثنان من ذوي الشخصيات الصفراء

اثنان من ذوي الشخصيات الحمراء

شخص أزرق وشخص أحمر

كل ما سبق

3. أي نمط شخصية سيفضل دائمًا أن يكون مدير المشروع؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

4. أي نمط شخصية سيكون مناسبًا أكثر لوظيفة طبيب جرّاح؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

5. من هو الشخص الذي سيستمتع أكثر بإلقاء الخطاب؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

6. من الشخص الذي سيعرف بالضبط أين حفظ رسالة إلكترونية معينة من مديره؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

7. من الشخص الذي يرغب في إجراء المزيد من الاختبارات أو الحصول على مزيد من المعلومات قبل اتخاذ القرار؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

8. أي شخص يمكنك الاعتماد عليه دائمًا للوصول في الوقت المحدد؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

9. من هو الشخص الذي لا يتبع دليل القواعد لإنجاز المهمة؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

10. من هو الشخص الأكثر استعدادًا لتجربة شيء جديد لإنجاز المهمة؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

11. من الشخص الذي سيتذكر الانتقادات الشخصية لأطول وقت؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

12. من الشخص الذي سيتأثر بالنقد أكثر من أي شخص آخر؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

13. أي شخص هو الأقل تنظيمًا ولكنه يعرف بالضبط إلى أين يذهب للحصول على ما يحتاجه؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

14. أي نمط شخصي يريد دائمًا اتخاذ قرارات؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

15. من الذي يرتدي أحدث صيحات الموضة؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

16. ما هو النمط الشخصي الذي يستمتع بأكبر قدر من التحديات الجديدة؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

17. أي نمط شخصي سيكون الأسرع في الحكم على الآخرين؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

18. أي مزيج من الشخصيات سيشكل أفضل فريق؟

اثنان من ذوي الشخصيات الخضراء

اثنان من ذوي الشخصيات الحمراء

الأصفر والأحمر

الأزرق والأخضر

مزيج من جميع الألوان

19. ما هو النمط الشخصي الذي سيكون أكثر من يتحدث على الأرجح؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

20. ما هو النمط الشخصي الذي سيستوعب الأفكار الجديدة بشكل أسرع؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

21. ما هو النمط الشخصي الذي قد يوكل أحدهم بمهمة ما ولكن بعد ذلك يقوم بها بنفسه؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

22. أي نمط شخصي هو أفضل مستمع؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

23. ما النمط الشخصي الذي لن يفوت الخطوة الأخيرة في التعليمات؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

24. ما هو النمط الشخصي الأكثر شيوعًا في دائرتك الاجتماعية؟

الأحمر

الأصفر

الأخضر

الأزرق

يمكن العثور على الإجابات في الجزء الخلفي من الكتاب.

المزيد حول السؤال الرابع والعشرين

في العمل، لا يمكنك دائمًا اختيار الأشخاص الذين ستعمل معهم. إنهم يكونون موجودين بالفعل، سواء كنت تفضلهم أم لا. في العالم المهني، عليك أن تلعب جيدًا وفقًا لما تملكه. ولكن خارج العمل، عندما يمكنك اختيار من ستقضي وقتك معه، أي نوع من الأشخاص تختار؟ هل تختار أشخاصًا مشابهين لك أو هل تتسكع مع أشخاص يمثلون النقيض التام لك؟

بالطبع، لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ولكن من المثير للاهتمام التفكير في الأمر. عندما نختار، من نختار؟

وكيف نختار الشريك الذي نريد قضاء بقية حياتنا معه؟ هل يكون صورة طبق الأصل منا، أم النقيض التام؟ سؤالٌ رائع، أليس كذلك؟

21

مثال أخير من الحياة اليومية:

ربما المشروع الجماعي الأكثر تنويرًا في تاريخ العالم

حسنًا يا صديقي؛ لقد حان الوقت لتلخيص كل هذا. ولكن قبل القيام بذلك، أود أن أخبرك عن تجربة رائعة مررت بها منذ بضع سنوات.

كنت أعقد مؤتمرًا ذات مرة وخطر لى القيام بتجربة مع مجموعة من المديرين الذين كانوا يعملون في شركة اتصالات. كان المشاركون محترفين وأذكياء، وكانوا ناجحين جميعًا في مجالات تخصصهم. كان لديهم مؤهلات ممتازة وكانوا يمتلكون وظائف رائعة. كنت قد قمت بالفعل بإنشاء ملفات تعريفية لأنماطهم جميعًا؛ حيث كانوا قد أكملوا التقييم الذاتي الذي أظهر نمط التواصل الذي لديهم.

قسّمت المديرين إلى مجموعات ذات سمات سلوكية مماثلة. اعتقدتُ أنه سيكون من السهل عليهم الاندماج معًا. سيفهمون بعضهم بعضًا بالتأكيد. كان هناك عشرون شخصًا في المجموع. أطلقت على المجموعات أسماء الأحمر والأصفر والأخضر والأزرق.

كان عليهم حل مشكلة تم إنشاؤها خصيصًا لهم والتي كانت مرتبطة بمجال عملهم وتطلبت التعاون. تم منحهم ساعة لإكمالها. شرحت التحدي وقبلت كل المجموعات التعليمات بحماس وبدأت العمل.

بعد أن بدأت المجموعات تعمل لبعض الوقت، تجولت وتفقدتُ ما يحدث في المجموعات المختلفة.

في المجموعة الحمراء، كان مستوى الضوضاء مرتفعًا. كان ثلاثة أشخاص واقفين ويشرحون بصوت عالٍ أسباب كونهم على صواب. كان اثنان منهم في وسط جدال محتدم، بينما قرر الشخص الرابع

العمل بمفرده. وفي غير اهتمام تام بمباراة الصراخ على بعد ثلاثة أقدام منه، كان يكتب بسرعة لدرجة أن قلمه قد بدا وكأنه سيولد شرارة.

عندما سألت عما إذا كان كل شيء على ما يرام هناك، توقف كل شيء فجأة ونظر إليّ الأربعة.

"هل كل شيء على ما يرام؟" كررت سؤالي بقلق.

"كل شيء رائع تمامًا!" قال أحد الرجال المتحاربين بشكل شرس؛ "لقد انتهينا تقريبًا هنا".

تركتهم وواصلت. كانت المجموعة الصفراء تعمل بجِد أيضًا. يمكنك الشعور بالطاقة في كل الغرفة تقريبًا. كانت الأمور تسير هناك على ما يرام! كانت المناقشات حية، حيث حاول الجميع إقناع الآخرين بموقفهم الخاص. وبينما كان ذوو الشخصيات الحمراء منفعلين بجنون بعضهم مع بعض، لم يكن يوجد سوى الابتسامات هنا. كان اثنان من ذوي الشخصيات الصفراء يتنافسان للحصول على مساحة على السبورة البيضاء، بينما أخبرني آخر بحكاية مسلية لا علاقة لها بالهدف الذي يعملون من أجله (لكنها كانت في الواقع مضحكة). وكان المدير الخامس في المجموعة الصفراء يعبث بقطعة من الورق ويرسل رسائل بريد إلكتروني على هاتفه الخلوي.

تركتهم لزيارة المجموعة الخضراء. داخل الغرفة، كان هناك هدوء غريب. كانت أصواتهم هادئة، وكانوا جميعًا يستمعون بدلًا من التحدث. كان الهدف الرئيس هو الاستقرار والأمن. كان خمسة من المديرين يجلسون بهدوء، يستمعون إلى أحد زملائهم وهو يروي قصة حزينة عن كلبه الذي توفي بشكل مأساوي بسبب الشيخوخة في نفس الشتاء. كان لا يزال يفتقد رفيق حياته.

بينما قام المدير الأخير بكتابة بعض الاقتراحات حول كيفية حل المهمة التي أوكلتها

إليهم، ولكن كل اقتراح كان ينتهي بعلامة استفهام. كان بحاجة إلى المزيد من المدخلات، وبدا أنه سيضطر إلى طلب ذلك. لقد كان في مأزق.

تابعت سيري. في المجموعة الأخيرة، المجموعة الزرقاء، كانت الغرفة هادئة بشكل غير معقول. بعد أن جلست معهم لمدة ثلاث دقائق دون أن يتفوه أحد بكلمة واحدة، كنت قلقًا للغاية. كان هناك الكثير من التفكير يحدث تحت السطح، ولكن لم يكن هناك تواصل حقيقي.

كانت هناك امرأة تقرأ بصمت المهمة وشفتاها تتحركان. سألت إذا كانوا بحاجة إلى المساعدة للبدء. تلقيت بضع إيماءات مترددة في الرد. وسرعان ما بدؤوا مداولة شاملة للغاية. سيصلون بالتأكيد إلى أعماق الأشياء. كان من الواضح أنهم كانوا على الطريق الصحيح، ولكن على مستوى مُفصّل للغاية. لقد تناقشوا لفترة طويلة حول ما يجب أن تكون عليه خطة عملهم.

أتذكر أنني ألقيت نظرة خاطفة على الساعة. لقد مر نصف الوقت المخصص، لكنهم لم ينتجوا أي شيء ملموس. تم تقديم مقترحات، ولكن تم رفضها من قبل الآخرين بناء على مجموعة متنوعة من الجوانب الفنية. تم اختيار كل كلمة بعناية وتم تقييم المزايا والعيوب بدقة. لقد كانوا مهتمين بفعل الأشياء بشكل صحيح أكثر بكثير مما كانوا مهتمين بإنهاء المهمة فعليًا.

تركتهم لمصيرهم وعدت إلى غرفة المؤتمرات الكبيرة.

قبل انتهاء الوقت المخصص، جاءتني المجموعة الحمراء مع ابتسامات مندهرة. هنؤوا بعضهم بعضًا لكونهم أول من ظهر. من الواضح أنهم فازوا في الاختبار.

اضطررتُ للذهاب وإحضار كل المجموعات الأخرى. كانت المجموعة الصفراء هي الأبطأ. كان عليّ أن أعود مرتين قبل أن يبدؤوا بالظهور. كان اثنان منهم يتحدثان على هواتفهم، ولم يتمكن الرجل الثالث من الظهور إلا بعد تناول القهوة والكعك.

عندما عادت جميع المجموعات، سمحت لهم جميعًا بتقديم عملهم. ذهب الفريق الأحمر منتصرًا إلى المنصة. لقد حولوا المهمة إلى سباق. كانوا جاهزين في ثلاثين دقيقة،

على الرغم من أنهم كانوا قد مُنحوا ساعة لإتمام المهمة. أما بقية الوقت فقد قضوه في إجراء مكالمات هاتفية مع زملائهم في العمل، والتحقق مما كانوا يفعلونه بوقتهم. كان عرضًا جيدًا، وهيكلًا منظمًا جيدًا، ومدروسًا بشكل صحيح. ولكن بعد ثلاثين ثانية من التقرير، كان من الواضح أن المجموعة الحمراء قد حلت مشكلة مختلفة تمامًا عما أعطيته لهم. لم يكن هذا ما طلبته على الإطلاق.

عندما سألت عما إذا كانوا قد قرؤوا التعليمات بالفعل، بدؤوا جميعًا في الجدال. ذكر أحدهم بثقة أنهم قاموا بتعديل المهمة لتتلاءم مع الواقع. لقد قاموا بعمل رائع. توقع التصفيق، ولكن عندما لم يحدث التصفيق الحار الذي توقعوه، هز أعضاء المجموعة أكتافهم في استغراب وعادوا إلى مقاعدهم. وفي الثانية التي جلسوا فيها، بدأت المرأة في المجموعة تعبث بهاتفها. إذ يجب إرسال رسالة نصية حيوية على الفور.

بعد ذلك، جاء دور المجموعة الصفراء. تألفت هذه المجموعة من ثلاث نساء ورجلين. كلهم ابتسموا ووقفوا في المقدمة. من يجب أن يبدأ؟ جرت مداولات قصيرة قبل أن تشق إحدى النساء طريقها إلى المنصة. استغرقت سريعًا في موضوعها، وقدمت المناقشات المثيرة التي أجروها في الساعة الماضية. تحدثت لفترة من الوقت عن أن الأمر برمته هو ممارسة ملهمة. وصفت كيف ستستخدم الأفكار التي اكتسبتها عندما تعود إلى عملها. كان عرضها مسليًا للغاية، وضحك الجميع. لقد استمتعت أيضًا بقصة المرأة، لا سيما بالنظر إلى أنها كان لها هدف واحد فقط: التمويه على حقيقة أن المجموعة لم تحل المهمة. ومع ذلك، تمكنت المجموعة الصفراء من الحصول على بعض التصفيق، ويرجع ذلك في الغالب إلى القيمة الترفيهية العالية لعرضهم.

الآن حان وقت المجموعة الخضراء. استغرق الأمر بعض الوقت ليصل الجميع إلى المنصة. وبينما تشاجرت المجموعة الصفراء حول من سيظهر أولًا، كانت المجموعة الخضراء قلقة. "هل يصعد كل منا؟"، "من الذي يجب أن يقدم التقرير؟ هل عليّ أن أقدمه؟"، "ألا يجب عليك أن تفعل أنت ذلك؟" بدا نصف المشاركين الستة على الأقل وكأنهم يعانون من آلام في المعدة. من المؤكد أن هذه كانت أكبر مجموعة، لكنها مع ذلك كانت كلها متوترة.

لم يتولَّ أحد القيادة. بعد لحظة من المداولات المنخفضة، بدأ أحد الرجال في التحدث. كان يواجه السبورة معظم الوقت. تحدث بهدوء، وكان يتوجه بأنظاره نحو أعضاء فريقه للحصول على الدعم. لقد كان غامضًا جدًّا في ملاحظاته لدرجة أن الرسالة ضاع مغزاها بشكل ميئوس منه. ومع اليأس المتزايد، نظر إلى فريقه طالبًا للمساعدة.

عندما انتهى عرضهم التقديمي، لم تكن حتى المجموعة الخضراء قد حلت المهمة، على الرغم من أنهم حققوا تقدمًا أكبر من المجموعة الصفراء. وسألتهم عما إذا كان الجميع في المجموعة متفقين على المادة التي تم تقديمها.

وقال المتحدث غير المحظوظ أنه يعتقد أن معظمهم كانوا متفقين نسبيًّا. سألت باقي أعضاء المجموعة، وأومؤوا برأسهم في انسجام تام. لكن كان على الأقل أربعة من المشاركين في المجموعة وجوههم قاتمة، وقد عقدوا أذرعهم بإحكام حول أجسادهم؛ وهي لغة الجسد التي أشارت إلى أنهم كانوا بعيدون عن الاتفاق على عكس ما قيل. نظرت إحدى النساء باستياء إلى المتحدث الرسمي. ولكنها لم تقل شيئًا.

وأخيرًا، سار الفريق الأزرق في خط مستقيم ووقفوا حسب الترتيب الأبجدي، وفقًا لجدول أعمال تم ترتيبه مسبقًا. قام "آرني" بعرض التعليمات، وكشف عن وجود العديد من النقاط التي جعلت المهمة صعبة. ومن بين أمور أخرى، علق على بنية الجملة في الوثيقة التي قمت بتوزيعها، وأشار لما لا يقل عن خطأين نحويين إضافيين في الصفحة الأولى.

ثم جاء دور "بيرت" لإيضاح النظام والبنية التي استندوا إليها في عملهم، بعد أن قاطعه آرني مرتين، الذي اعتقد أن بعض التفاصيل الطفيفة تحتاج إلى توضيح. عندما جاء دور "كييل"، لم يكن قريبًا حتى من تقديم حل للمشكلة. كما لم يستطع ستيفان حل أي مشاكل، وعندما أعلنت يولاندا أخيرًا أنهم كانوا بحاجة إلى مزيد من الوقت لإنهاء المهمة، اندلعت الفوضى في غرفة الاجتماعات.

سرعان ما صنفت المجموعة الحمراء أعضاء المجموعة الزرقاء بالكامل على أنهم حمقى تمامًا، وشعر أعضاء المجموعة الصفراء بأنها كانت أكثر الأشياء التي مروا بها مللًا على الإطلاق، بينما عانت المجموعة الخضراء بصمت خلال الأمر بأكمله.

الاستنتاجات

كان الغرض من هذه التجربة بأكملها هو تسليط الضوء على أنه لا ينبغي أن تتألف أي مجموعة من أفراد من نفس النوع فقط وأن التنوع هو الطريق الوحيد الممكن. فأفضل طريقة لوضع مجموعة من الأشخاص معًا هي مزج أنواع مختلفة من الأشخاص. هذه هي الطريقة الوحيدة لتحقيق ديناميكيات لائقة في أي مجموعة. يبدو هذا بديهيًا، ولكن على الرغم من ذلك، فإن معظم المنظمات التي واجهتها تفشل في هذا المطلب الأساسي عندما تقوم بتعيين وتوظيف أشخاص جدد. حيث يجلب المديرون أشخاصًا جدًا يشبهونهم لأنهم يفهمون بعضهم بعضًا.

لقد كان هذا الكتاب يدور بالضبط حول شرح لماذا تصرفت المجموعات في هذا المثال بالطريقة التي تصرفت بها وكذلك حول منحك الأدوات اللازمة لتجنب المشاكل المماثلة في حياتك الخاصة. آمل أن تكون قد استمتعت بقراءته وأن تنضم إلى هذا الاستكشاف المثير لكيفية عمل وتصرف الأشخاص، وما الذي يجعلهم متشابهين، وما الذي يجعلهم مختلفين. لأننا جميعًا مختلفون. وإذا أبقيت عينيك مفتوحتين، فستكتشف بالضبط مدى ذلك الاختلاف.

أما الباقي فمتروك لك.



الإجابات عن أسئلة الفصل العشرين

1.اثنان من ذوي الشخصيات الصفراء

2. الأخضر مع أي شخص

3. الأحمر

4. الأزرق

5. الأصفر

6. الأزرق

7. الأزرق

8. الأزرق

9. الأحمر

10. الأصفر

11. الأخضر

12. الأصفر

13. الأصفر

14. الأحمر

15. الأصفر

16. الأحمر

17. الأحمر

18. مزيج من جميع الألوان

19. الأصفر

20. الأحمر

21. الأحمر

22. الأخضر

23. الأزرق

24. لا توجد إجابة محددة على هذا السؤال كما تعلم بالتأكيد.

مزيد من القراءات:

Blink: The Power of Thinking Without Thinking by Malcolm Gladwell

(Back Bay Books, 2007)

Conversation Transformation: Recognize and Overcome the 6 Most

Destructive Communication Patterns by Ben Benjamin, Amy Yeager,

and Anita Simon (McGraw-Hill Education, 2012)

Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ by Daniel Goleman (Bantam Books, 2005)

Feel the Fear... And Do It Anyway by Susan Jeffers (numerous editions) Get Your Sh*t Together: How to Stop Worrying About What You Should Do So You Can Finish What You Need to Do and Start Doing What You Want to Do by Sarah Knight (Little, Brown and Company, 2016) How To Stop Worrying And Start Living by Dale Carnegie (Gallery Books, 2004)

How to Win Friends and Influence People by Dale Carnegie (Numerous editions)

Influence: The Psychology of Persuasion by Robert Cialdini (Harper Business, 2006)

Outliers: The Story of Success by Malcom Gladwell (Back Bay Books, 2011)

Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking by

Susan Cain (Broadway Books, 2013)

Social Intelligence: The New Science of Human Relationships by Daniel Goleman (Bantam, 2007)

The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change by Stephen R. Covey (numerous editions)

The 10 Dumbest Mistakes Smart People Make and How to Avoid Them: Simple and Sure Techniques for Gaining Greater Control of Your Life by Arthur Freeman (William Morrow, 1993)

The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business by

Charles Duhigg (Random House, 2014)

The Ten Types of Human: A New Understanding of Who We Are, and Who We Can Be by Dexter Dias (Random House UK, 2017)

Types of Men by Eduard Spranger (Target Training International, 2013)

ترجمت أعمال المؤلف إلى أكثر من 40 لغة

يبدو السلوك البشري -في معظمه- معقدًا وغامضًا.. وتبدو مهمة فهم السلوك الإنساني وكأنها مسعىً لا نهاية له لمعرفة ما يقبع وراء خيارات الشخص من أسباب ومسببات. من السهل ومن الخطير أيضًا أن تقوم بتصنيف شخص يتصرف بطريقة مختلفة عنك كجاهل أو مخطئ أو حتى غبي، لكن عالم اليوم يتطلب فهمًا أكثر تطورًا نقوم على أساسه بتقييم الشخص وفق نقاط قوته وضعفه.

هذا كتاب عن الأنماط المختلفة للبشر، كيف تفهم نفسك وتفهم الآخرين، لتتمكن في النهاية من التعامل مع من حولك بشكل أفضل وأكثر فاعلية؟

كتاب لا غنى عنه لكل من يبحث عن حياة اجتماعية وعملية أكثر سهولة وسلاسة.

توماس إريكسون

مؤلف ومحاضر سويدي يقدم سنويًا ما يزيد على مئتي محاضرة في أوروبا بأكملها تتعلق بالتواصل الفعّال، وله خبرة واسعة في قطاع الأعمال الخاص.

توماس إريكسون له ثلاثة كتب عن التواصل والسلوك البشري. ويعد كتابه "محاطٌ بالحمقى" أحد الكتب السويدية الأكثر مبيعًا خلال القرن الحادي والعشرين حيث بيع منه أكثر من مليون نسخة في جميع أنحاء العالم وتمت ترجمته إلى 41 لغة.

ضمن عمله كمحاضر؛ قام توماس إريكسون بتدريب نحو خمسة آلاف مدير تنفيذي ليصبحوا قادة أفضل وأكثر كفاءة خلال السنوات العشرين الماضية، ويركز إريكسون عمله مع الشركات والمؤسسات النامية من منظور القيادية.




ISBN 978-977-821-183-2